

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



TESIS

**“RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR FERRETERO DEL
DISTRITO DE CAJAMARCA, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

DEYNER RUIZ VÁSQUEZ

ASESOR:

M. Cs. CPC. WILSON ASCENCIO YUMBATO ROJAS


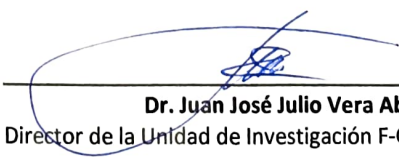
CAJAMARCA – PERÚ

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Deyner Ruiz Vásquez
DNI: 73829011
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
M. Cs. CPC. Wilson Ascencio Yumbato Rojas
Departamento Académico:
Ciencias Contables
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
"Régimen Laboral Especial de la Micro Y Pequeña Empresa en las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023".
6. Fecha de evaluación: 30/09/2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 11%
9. Código Documento: oid:3117:390421173
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 10/10/2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
M. Cs. CPC. Wilson Ascencio Yumbato Rojas DNI: 26661265	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

APROBACION DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de consejo de Facultad N° 392-2024-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller DEYNER RUIZ VÁSQUEZ denominada:

“RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR FERRETERO DEL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2023”



Dr. CPC. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUEN
PRESIDENTE



M. Cs. CPC. DANIEL SECLÉN CONTRERAS
SECRETARIO



Dr. CPC. ROBERTO ARTURO GRANADOS CRUZ
VOCAL



M. Cs. CPC. WILSON ASCENCIO YUMBATO ROJAS
ASESOR

Dedicatoria

Primeramente, este trabajo de investigación dedico Dios por haber permitido llegar hasta esta instancia y haberme dado la salud para lograr con mis objetivos.

A mi querida madre Graciela, que me ayudado en los momentos más difíciles y me ha formado con buenos valores, sentimientos y hábitos.

A mi padre Orlando, por estar siempre a mi lado brindando su apoyo y sus consejos para hacer de mí una buena persona.

A mi hermano Brayan, por sus palabras, su compañía y confianza.

Dedico también, a todos mis amigos, familiares, compañeros y todas aquellas personas que han influido directa e indirectamente en el transcurso de todo este tiempo y que de alguna u otra manera han contribuido para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios por guiarme, darme fortaleza para seguir adelante y por brindarme el don de la perseverancia para alcanzar mi meta.

A mis queridos padres y hermano por su comprensión y apoyo constante a lo largo de mis estudios.

A mis docentes Wilson Ascencio Yumbato Rojas y Julio Sánchez de la Puente por brindarme sus conocimientos para el desarrollo y elaboración de esta tesis.

A mi Universidad que me abrió sus puertas para ser una mejor persona y tener un mejor éxito a lo largo de mi vida.

Y a todas las personas que han contribuido a lo largo de mi desarrollo profesional.

Índice de Contenido

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de Contenido	6
Índice de Tablas	12
Índice de Figuras	15
Resumen	15
Abstract	18
Introducción	19
Capítulo I. Planteamiento de la Investigación	21
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	21
1.2 Delimitación del Problema.....	23
1.2.1 Delimitación Espacial	23
1.2.2 Delimitación Temporal	23
1.3 Formulación del Problema	23
1.3.1 Pregunta General	23
1.3.2 Preguntas Especificas	23
1.4 Justificación.....	24
1.4.1 Justificación Teórica	24
1.4.2 Justificación Práctica.....	24

1.4.3	Justificación Académica.....	24
1.5	Objetivos	24
1.5.1	Objetivos Generales	24
1.5.2	Objetivos Específicos	24
1.6	Limitaciones	25
Capítulo II. Marco Teórico.....		26
2.1	Antecedentes	26
2.1.1	Antecedentes Internacionales	26
2.1.2	Antecedentes Nacionales.....	27
2.1.3	Antecedentes Regionales.....	30
2.2	Base Legal	32
2.2.1	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	32
2.2.2	Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.....	32
2.2.3	Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	33
2.2.4	Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial	33
2.3	Bases Teóricas.....	34
2.3.1	Régimen laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.....	34

2.3.1.1 Base Legal.....	34
2.3.1.1.1 Naturaleza.....	35
2.3.1.1.2 Características de las Micro y Pequeñas Empresas.....	36
2.3.1.1.3 Ámbito de Aplicación	37
2.3.1.1.4 Exclusiones.....	37
2.3.1.1.5 Sujetos.	38
2.3.1.1.6 Contratos de Trabajo.	39
2.3.1.1.7 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas.....	39
2.3.1.2 Beneficios Sociales.	40
2.3.1.2.1 Remuneraciones.	40
2.3.1.2.2 Vacaciones.	40
2.3.1.2.3 Gratificaciones.	40
2.3.1.2.4 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	41
2.3.1.2.5 Participación en las Utilidades.	41
2.3.1.2.6 Indemnización por Despido Arbitrario.	42
2.3.1.3 Periodo de Descanso	42
2.3.1.3.1 Semanal.	43
2.3.1.3.2 Feriados.	44
2.3.1.3.3 Licencias.....	44
2.3.1.4 Seguro Social.	46
2.3.1.4.1 Seguro Integral de Salud (SIS).....	46
2.3.1.4.2 Seguro Social de Salud (ESSALUD).....	47
2.3.1.4.3 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).....	48
2.3.1.4.4 Sistema de Pensiones Sociales.	48
2.3.1.4.5 Seguro Vida Ley.....	48
2.4 Definición de Términos Básicos	49
2.4.1 Ámbito de Aplicación	49
2.4.2 Características de la Micro y Pequeña Empresa	49
2.4.3 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	49

2.4.4	Contratos de Trabajo	50
2.4.5	Exclusiones.....	50
2.4.6	Feriatos	50
2.4.7	Gratificaciones	50
2.4.8	Indemnización por Despido Arbitrario	50
2.4.9	Licencias.....	50
2.4.10	Naturaleza.....	51
2.4.11	Participación en las Utilidades	51
2.4.12	Registro de las Micro y Pequeñas Empresas.....	51
2.4.13	Remuneraciones	51
2.4.14	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).....	51
2.4.15	Seguro Integral de Salud (SIS).....	51
2.4.16	Seguro Social de Salud (ESSALUD).....	52
2.4.17	Seguro Vida Ley.....	52
2.4.18	Semanal	52
2.4.19	Sistema de Pensiones Sociales	52
2.4.20	Sujetos	52
2.4.21	Vacaciones	52
Capítulo III.	Variable.....	54

3.1	Variable	54
3.2	Operacionalización de las Variables	54
	Variabes	54
	Capítulo IV. Marco Metodológico	56
4.1	Enfoque y Métodos de la investigación	56
4.1.1	Enfoque de la Investigación	56
4.1.2	Métodos de la Investigación.....	56
4.1.2.1	Método Deductivo.	56
4.1.2.2	Método Inductivo – Deductivo	57
4.1.2.4	Método Analítico – Sintético	57
4.2	Nivel o Alcance de Investigación.....	57
4.3	Diseño de la Investigación	58
4.4	Población y Muestra.....	58
4.4.1	Población.....	58
4.4.2	Muestra.....	59
4.4.3	Muestreo.....	59
4.5	Unidad de Análisis	60
4.6	Técnica e Instrumento de recolección de datos.....	60
4.6.1	Técnica de Recolección de datos	60
4.6.2	Instrumento de Recolección de Datos	60
4.7	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	60

Capítulo V. Resultados y Discusión.....	61
5.1 Presentación, interpretación y análisis de Resultados.....	61
5.1.1Resultados estadísticos del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.....	61
5.1.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados por ítems	61
5.1.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados de la Variable y Dimensiones	96
5.2 Discusión de Resultados.....	101
Conclusiones:	103
Recomendaciones:	104
Referencias.....	106
Apéndices:.....	111
Apéndice A: Matriz de Consistencia Metodológica:	111
Apéndice B: Instrumento de recolección de datos:.....	113
Apéndice C: Prueba de Fiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos:	125
Anexos:	126
Anexo A. Contribuyentes del sector ferretería año 2022.....	126
Anexo B. Base de Datos del Software Estadístico Statistics IBM SPSS versión 27	127

Índice de Tablas

Tabla 1 Permanencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.	35
Tabla 2 Características de las Micro y Pequeñas Empresas	36
Tabla 3 Acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa ...	37
Tabla 4 Sujetos comprendidos en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.....	38
Tabla 5 Gratificaciones de acuerdo a las características de la Micro y Pequeña Empresa	41
Tabla 6 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	41
Tabla 7 Reparto de Utilidades.....	42
Tabla 8 Indemnización por Despido Injustificado.....	42
Tabla 9 Principales Licencias Laborales en el Perú.....	45
Tabla 10 <i>Naturaleza</i>	61
Tabla 11 <i>Características de las Micro y Pequeñas Empresas</i>	63
Tabla 12 <i>Ámbito de Aplicación</i>	64
Tabla 13 <i>Exclusiones</i>	65
Tabla 14 <i>Sujetos</i>	66
Tabla 15 <i>Contratos de Trabajo</i>	67
Tabla 16 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas se hace a través del MTPE.....	68
Tabla 17 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas en el MTPE	69
Tabla 18 Remuneraciones.....	70
Tabla 19 Vacaciones - descanso	71
Tabla 20 Vacaciones para este régimen laboral.....	72

Tabla 21 Depósito de Gratificaciones	74
Tabla 22 Correspondencia de Gratificaciones	75
Tabla 23 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	76
Tabla 24 Correspondencia de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	77
Tabla 25 Participación en las Utilidades.....	78
Tabla 26 Distribución de Participación en las Utilidades	79
Tabla 27 Indemnización por Despido Arbitrario	80
Tabla 28 Descanso Semanal	82
Tabla 29 Feriados.....	83
Tabla 30 Licencias	84
Tabla 31 Seguro Integral de Salud (SIS)	85
Tabla 32 Aportes al Seguro Integral de Salud (SIS).....	86
Tabla 33 Seguro Social de Salud (ESSALUD).....	87
Tabla 34 Tasa del Seguro Social de Salud (ESSALUD)	88
Tabla 35 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	89
Tabla 36 Cubrimiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	90
Tabla 37 Sistema de Pensiones Sociales.....	91
Tabla 38 Descuento del Sistema de Pensiones Sociales	92
Tabla 39 Seguro Vida Ley	93
Tabla 40 Obligación del Seguro Vida Ley.....	94
Tabla 41 Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (Agrupada).....	96
Tabla 42 Base Legal (Agrupada)	97
Tabla 43 Beneficios Sociales (Agrupada).....	98

Tabla 44 Periodo de Descanso (Agrupada).....	99
Tabla 45 Seguro Social (Agrupada).....	100

Índice de Figuras

Figura 1 Contribuyentes registrados según distrito y actividad económica	59
Figura 2 Naturaleza.....	62
Figura 3 Características de las Micro y Pequeñas Empresas.....	63
Figura 4 Ámbito de Aplicación	64
Figura 5 Exclusiones.....	65
Figura 6 Sujetos	66
Figura 7 Contratos de Trabajo	67
Figura 8 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas se hace a través del MTPE	68
Figura 9 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas en el MTPE	69
Figura 10 Remuneraciones	70
Figura 11 Vacaciones - descanso.....	72
Figura 12 Vacaciones para este régimen laboral	73
Figura 13 Depósito de Gratificaciones	74
Figura 14 Correspondencia de Gratificaciones.....	75
Figura 15 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	76
Figura 16 Correspondencia de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	77
Figura 17 Participación en las Utilidades	79
Figura 18 Distribución de Participación en las Utilidades	80
Figura 19 Indemnización por Despido Arbitrario.....	81
Figura 20 Descanso Semanal.....	82
Figura 21 Feriados	83
Figura 22 Licencias.....	84

Figura 23 Seguro Integral de Salud (SIS).....	85
Figura 24 Aportes al Seguro Integral de Salud (SIS)	86
Figura 25 Seguro Social de Salud (ESSALUD)	87
Figura 26 Tasa del Seguro Social de Salud (ESSALUD).....	88
Figura 27 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).....	89
Figura 28 Cubrimiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).....	90
Figura 29 Sistema de Pensiones Sociales	91
Figura 30 Descuento del Sistema de Pensiones Sociales	92
Figura 31 Seguro Vida Ley.....	93
Figura 32 Obligación del Seguro Vida Ley	95
Figura 33 Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (Agrupada)	96
Figura 34 Base Legal (Agrupada).....	97
Figura 35 Beneficios Sociales (Agrupada)	98
Figura 36 Periodo de Descanso (Agrupada)	99
Figura 37 Seguro Social (Agrupada)	100

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023. La metodología utilizada presenta un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, método deductivo, inductivo – deductivo, analítico – sintético de corte transversal de diseño no experimental, con una población de 826 gerentes de las empresas del sector ferretero del Distrito de Cajamarca a diciembre del año 2022 y una muestra de tamaño de 80 gerentes de empresas que se encuentran en la zona urbana. La técnica empleada fue la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario. Se logró como resultado, de acuerdo a la Tabla 41 y Figura 33, que: De los 80 encuestados el 19% tiene un nivel de conocimiento bajo y el 81 % tiene un nivel de conocimiento medio, respecto a la variable Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, esto debido a que las entidades laborales del sector público como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) no brindan capacitaciones, charlas e informes recurrentes a los gerentes de las Micro y Pequeña Empresa (MYPES), lo cual, conlleva a la informalidad.

Palabras Claves: Laboral, Micro y pequeña empresa (MYPE), trabajadores, empleador, Cajamarca.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of knowledge of the Special Labor Regime for Micro and Small Enterprises in the managers of companies in the hardware sector in the district of Cajamarca, 2023. The methodology used presents a quantitative approach, descriptive level, deductive method, inductive - deductive, analytical - synthetic of transversal cut of non-experimental design, with a population of 826 managers of the companies of the hardware sector of the District of Cajamarca to December 2022 and a sample size of 80 managers of companies located in the urban area. The technique employed was the survey using a questionnaire as an instrument. As a result, according to Table 41 and Figure 33, the following results were obtained: Of the 80 respondents 19% have a low level of knowledge and 81% have a medium level of knowledge, regarding the variable Special Labor Regime for Micro and Small Enterprises, this due to the fact that public sector labor entities such as the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) and the Ministry of Labor and Employment Promotion (MTPE) do not provide recurrent training, talks and reports to managers of Micro and Small Enterprises (MYPES), which, leads to informality.

Key words: Labor, Micro and small enterprise (MYPE), workers, employer, Cajamarca.

Introducción

El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) en el Perú es un tema muy complejo y delicado debido a la falta de conocimiento por parte de los emprendedores, siendo las principales causas las siguientes: (a) Negligencia empresarial, (b) Falta de un plan de trabajo organizacional, (c) Difusión de la ley a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y (d) Falta de charlas y capacitaciones por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), entre otras. Este problema traerá como consecuencias para las empresas: (a) Mayores costos laborales (b) Fiscalizaciones, (c) Infracciones laborales y la (d) Informalidad.

En relación con esto, la presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023. La metodología usada presenta un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de corte transversal de diseño no experimental, con una muestra de 80 gerentes de empresas que se encuentran en la zona urbana de Cajamarca. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario.

En consecuencia, la estructura de la investigación es de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se redacta la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema en los niveles espacial y temporal, formulación del problema lo cual se describe la pregunta general y preguntas específicas, la justificación tanto teórica, práctica y académica, los objetivos generales y específicos y las limitaciones. En el Capítulo II hace mención a los antecedentes internacionales, nacionales y regionales; así como; la base legal, las bases teóricas y

definición de términos básicos. En el Capítulo III hace referencia a la Variable y operacional de la misma. En el Capítulo IV describe el enfoque y métodos de la investigación, el nivel o alcance de la investigación, diseño de la investigación, la población y muestra, unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento y análisis de la información. Además, en el Capítulo V se menciona la presentación, interpretación y análisis de resultados y la discusión de resultados.

Por último, se describe las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, los apéndices y anexos utilizados para la realización de la presente investigación.

Capítulo I. Planteamiento de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La relación, actividad económica y recurso humano es vinculante, en la actualidad y de manera especial al proceso global, su importancia está asociada no solo a la producción de bienes y servicios, sino a la virtualidad, tecnología y conocimiento. El recurso humano es el motor de todos estos cambios globales.

En todo el mundo, el enfoque de las actividades de desarrollo empresarial está cambiando con la dinámica del péndulo, basado en esto, En determinados periodos el énfasis se pone en la atracción de grandes empresas, mientras que en otros periodos la prioridad es la estimulación de las pequeñas y medianas empresas. De cualquier modo, Las políticas de desarrollo empresarial se aplican principalmente mediante subvenciones y otros incentivos económicos o financieros dirigidos directamente a las empresas. Sin embargo, dados los resultados controvertidos logrados en muchos casos y la situación actual caracterizada por los cambios en la organización industrial y el avance de los procesos de globalización, vale la pena reconsiderar los méritos de esta estrategia. (Romero, 2006).

En Latinoamérica, Las Pymes analizadas por lo general no formulan programas estratégicos de gestión del recurso humano. No se percibe alineación con el marco estratégico de la empresa. En términos específicos no han formulado una misión, ni políticas, ni metas, ni estrategias en dicha área. Las actividades operativas de gestión de recursos humanos se realizan de manera informal. Una caracterización típica de dichas actividades en las empresas estudiadas es la siguiente: (a) El reclutamiento del personal se realiza primordialmente por recomendaciones del personal actual de la organización o de conocidos de los directivos de las empresas. (b) La selección se basa en entrevistas personales, en verificación de referencias y en algunos casos

pruebas específicas. No se cuenta por lo general con perfiles de los cargos. (c) La contratación se hace utilizando la asesoría de un asesor externo o de una persona que se encarga del personal de la empresa. Generalmente se utilizan modelos de contrato (Zapata, 2004).

Las Micro y Pequeñas Empresas Peruanas (MYPE) son compañías manufactureras con menor facturación y se benefician de incentivos tributarios y laborales. Pueden convertirse en MYPES las personas naturales y jurídicas de cualquier valor nominal (E.I.R.L., S.R.L., etc.), siempre que no superen el nivel máximo de facturación anual especificado en la Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa Ley 28015 y las modificaciones realizadas por el Decreto Legislativo 1086, el Decreto Supremo 013-2013-Produce y el Decreto Supremo 008-2008-TR. La categoría de estas empresas deberá estar incluida en el Registro Estatal de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y adjuntarse certificado de inscripción o reinscripción. Empresas MYPE podrán participar en licitaciones públicas a nivel nacional (NubeCont, 2022).

El problema que presentan actualmente los gerentes de las empresas del sector ferretero del Distrito de Cajamarca es el desconocimiento del Régimen Laboral Especial MYPE.

Dentro de las causas del problema se encuentran: (a) Negligencia empresarial (b) Falta de un plan de trabajo organizacional, (c) Difusión de la ley a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y (d) Falta de charlas y capacitaciones por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Este problema traerá como consecuencias para las empresas: (a) Mayores costos laborales (b) Futuras fiscalizaciones, (c) Infracciones laborales y la (d) Informalidad.

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Delimitación Espacial

- Sector: Ferreterías
- Distrito: Cajamarca
- Provincia: Cajamarca
- Región: Cajamarca

1.2.2 Delimitación Temporal

La información que se tomará para la presente investigación corresponde al año 2023.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Pregunta General

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023?

1.3.2 Preguntas Específicas

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Base Legal en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del Periodo de Descanso en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del Seguro Social en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

En el aspecto teórico, se justifica por el análisis que se realizó al contenido conceptual y proveerá una visión crítica de las tendencias actuales del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

1.4.2 Justificación Práctica

La investigación práctica se justifica ya que contribuirá a que los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca prevengan las consecuencias del problema.

1.4.3 Justificación Académica

Aportará conocimientos, antecedentes y metodología para la realización de futuras investigaciones. También servirá para obtención de mi título profesional.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivos Generales

- Determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de conocimiento de la Base Legal en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento del Periodo de Descanso en los gerentes de las

- empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento del Seguro Social en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

1.6 Limitaciones

En la presente Investigación no se presentaron limitaciones, por el acceso a fuentes bibliográficas y a la muestra para la aplicación de la encuesta.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

Según Alvarez y otros (2021) en su artículo titulado: “Gestión del área de recursos humanos en PYMES restauranteras de Tuxpan Veracruz”, tuvieron como objetivo: Realizar un diagnóstico del área de recursos humanos con la finalidad de observar la eficiencia de su gestión. Por ello la metodología fue de tipo descriptivo de cohorte cualitativo utilizando un instrumento de medición de áreas funcionales de la Oficina de Pequeña y Mediana Empresa para Latinoamérica y el Caribe, no obstante, la técnica para recolectar datos fue la encuesta que constó de 27 ítems de opción múltiple con una escala Likert. Lo cual la muestra que se utilizó fue de Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) restauranteras del Municipio de Tuxpan. Esto lanzó como resultados que: El 71% de la población alcanzó el nivel medio de competitividad y el 29 % obtuvo un nivel alto. Las principales recomendaciones que hicieron los autores fueron: Se debe establecer un sistema para medir el índice de rotación del personal y tomar las acciones correspondientes. Revisar las fuentes de reclutamiento de personal en función del índice de rotación obtenido y tomar las acciones correspondientes. Como conclusión sostuvieron que uno de los principales elementos que de manera específica requieren atención para elevar la valoración de competitividad a nivel alto es tomar en cuenta en su toma de decisiones los estados financieros.

Además, Saavedra & Saavedra (2014) presentaron su artículo titulado: “La Pyme como Generadora de Empleo en México”, sostuvieron como finalidad: Mostrar la importancia de la Pyme en México como fuente generadora de empleos, para este fin en primer lugar se desarrollan los temas de las políticas de generación empleo y las Pyme y las políticas

empresariales; la metodología usada fue de tipo descriptivo, los datos fueron recolectados a través de investigación documental de fuentes primarias y secundarias de información. Se ha realizado un análisis longitudinal con la finalidad de establecer la evolución de la PYME utilizando dos indicadores que son: El número de establecimientos y el personal ocupado, con un estudio general y sectorial. Como resultado mostraron que las PYME sobre todo las micro empresas son un importante generador de empleos en México. Sin embargo, es de notar que ha ido perdiendo participación frente a la empresa grande sobre todo en el sector manufacturero, por otro lado, en cuanto al número de establecimientos por tamaño de empresas destacan el crecimiento de la mediana y grande empresa, con tasas anuales de alrededor de 20%, mientras que micro empresas solo logra obtener un 4% de crecimiento anual, mostrando con esto las grandes dificultades que encuentra esta última para sobrevivir. Por último concluyeron que la participación de las PYME ha ido en declive en el periodo analizado (1994-2008) siendo el sector industrial más perjudicado; esto permite comprender que no es suficiente implementar políticas en el nivel macro a las que por lo general sólo tienen alcance y comprensión las empresas medianas y pequeñas, siendo que una gran proporción son empresas de tamaño micro, las cuales no cuentan con la suficiente estructura para acceder a los apoyos implementados por el Gobierno Federal.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

De acuerdo a Ducos & Aliaga (2019) en su investigación que se titula: “El REMYPE y los Costos Laborales en la Empresa DISREP IMPORT S.R. LTDA, Periodo 2018”, en Callao, Perú. Tuvieron como finalidad: Determinar la influencia de los costos laborales en la empresa DISREP IMPORT S.R.LTDA. tras el acogimiento del REMYPE. La metodología utilizada fue de tipo aplicada - descriptiva, diseño no experimental - transversal y el método fue analítico -

deductivo. Para la recopilación de datos se utilizaron las técnicas de análisis documental y análisis de contenido, considera la información derivada de los costos laborales, por otro lado, para la exploración de datos se usó tablas y gráficos y el procesamiento de datos se desarrolló utilizando hojas de cálculo Excel. Como resultados se comprobó que hay una disminución en los costos laborales en la empresa DISREP IMPORT S.R. LTDA al acogerse al REMYPE, y se observó un impacto de un 42% menor en los costos totales anuales. Concluyeron que el acogimiento de REMYPE reduce los costos laborales, es decir, se ha verificado que al optar por este sistema de trabajo las empresas pueden reducir la carga de trabajo de los empleados sin dejar excluidos sus derechos laborales y sin crear informalidad.

Igualmente, Llancaya (2019) es su investigación que lleva por título: “REMYPE y su Incidencia en las Finanzas de las Empresas del Sector Juegos Mecánicos, Distrito Los Olivos, 2018”, sostuvo como objetivo: Determinar de qué manera el REMYPE incide en las finanzas de las empresas del Sector de juegos mecánicos en el distrito de los Olivos, año 2018. El tipo de investigación utilizada fue no correlacional, el diseño es no experimental transversal no correlacional, con una población de 36 colaboradores de las organizaciones dedicadas al rubro de los juegos mecánicos, y con una muestra de 33 colaboradores. La técnica que se usó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos, el cuestionario fue aplicado a las microempresas. Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de juicios de expertos y además está respaldado por el uso del Alfa de Cronbach; la comprobación de las hipótesis realizó con la prueba del Chi cuadrado. Uno de los resultados principales estadísticos obtenidos en el Remype incide en las finanzas de las empresas del rubro de juegos mecánicos es que verdaderamente el Remype si incide en las finanzas de empresas del rubro de juegos mecánicos, Distrito Los Olivos, 2018. Se concluyó que, para que el empresario tenga un mejor beneficio en

sus finanzas debería iniciar por formalizarse y de esa forma pueda acceder a sus beneficios sociales y así mismo puedan acogerse al Remype, ello ayudaría a que las microempresas y pequeñas empresas puedan reducir sus costos que se generan al contratar personal, ya que, en dicha ley no estarían obligados a pagar el 100% de los beneficios laborales.

Así mismo Clavo & Castillo (2021) argumentaron su tesis titulada: “Incidencia del Nivel de Conocimiento de la Ley REMYPE en la Formalización de las Pequeñas Empresas de la Ciudad de Rioja, Periodo 2017”, tuvieron como propósito: Establecer la incidencia del nivel de conocimiento de la ley REMYPE en la formalización de las pequeñas empresas de la ciudad de Rioja, periodo 2017. Para ello la investigación que se desarrolló fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, correlacional-causal y un diseño correlacional. Además, contó con una población total de 23 bodegas, 7 tiendas de ropas, 4 empresas panaderas y 6 restaurantes. Su muestra fue de 40 empresas de la ciudad de Rioja, de las cuales no están formalizadas. La técnica que se aplicó fue el Test de conocimiento y como instrumento el examen de actitud, para la primera variable; también se aplicó encuesta e instrumento un cuestionario para la segunda variable. Esto arrojó como resultados: un valor de Tau-b de Kendall de 0.231 y una significancia asintótica de 0,152. Por tanto, dado que la significancia es mayor a 0.005 se confirmó que no existe una relación significativa entre ambas variables objeto de estudio. Concluyeron que entre mayor sea el nivel de conocimiento de la ley REMYPE, mayor será el nivel de formalización de las empresas.

Por último, Tinoco (2020) en su tesis titulada: “La Supervisión y el Régimen Laboral Especial en la MYPE Ferreteras de la Ciudad de Tingo María”, sostuvo como objetivo: Determinar la relación de la supervisión y la aplicación del Régimen Laboral Especial en la MYPE ferreteras en la ciudad de Tingo María. En cuanto a la metodología, se utilizó y aplicó una encuesta que permitió medir las dos variables de estudio y sus respectivas dimensiones, es

así como el cuestionario constaba de 14 preguntas. Este instrumento se sometió a la evaluación interna mediante al alfa de Cronbach alcanzando el 0.723 lo que significa que es altamente confiable. La población y muestra fue 27 representantes legales de las MYPE ferreteras en Tingo María. Los resultados indican que la escasa supervisión del Ministerio de Trabajo por medio de la SUNAFIL es el factor determinante que no permite una adecuada aplicación del régimen Laboral Especial en la MYPE ferreteras en la ciudad de Tingo María, con un coeficiente de correlación media de 0.594 y con un nivel de significancia de (p-valor =0,001). Como conclusión principal fue que si existe relación positiva significativa entre la supervisión y la aplicación del Régimen Laboral Especial en las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María.

2.1.3 Antecedentes Regionales

Citando a Rubio (2021) en su tesis: “Informalidad en el Bienestar Social de los Trabajadores de la MYPE Productora de Lácteos del Distrito de Hualgayoc en un Marco de Estado Constitucional de Derecho”, tuvo como finalidad: Determinar la influencia de la informalidad en el bienestar social de los trabajadores de la MYPE productora de lácteos del Distrito de Hualgayoc en un marco de Estado Constitucional de Derecho. Con respecto a la metodología de la investigación, es una investigación correlacional con un nivel de tipo jurídico explicativa y con un diseño no experimental - transversal, la misma que es demostrada a través de la aplicación de encuestas como método empírico, utilización de teorías del Derecho y como instrumentos cuestionario de encuesta y fichas de datos. La población fue de 60 productores de lácteos y 121 trabajadores de plantas productoras de lácteos del Distrito de Hualgayoc con una muestra de 60 productores de lácteos y 60 trabajadores de plantas productoras de lácteos del Distrito de Hualgayoc. Como resultado principal se obtuvo que producto de la encuesta aplicada a los productores de lácteos del Distrito de Hualgayoc se infiere que la informalidad de la Mype

productora de lácteos se debe a que el Estado Peruano no incentiva la formalización a través de su regulación constitucional, legal y reglamentaria. Concluyendo que se ha se ha determinado un nivel alto de informalidad y ello debido a una deficiente cultura empresarial.

Según Mendez y Diaz (2020) en su tesis: “Análisis Comparativo de los Regímenes Laborales MYPE y Común y su Incidencia en el Estado de Resultados de la Empresa MAQUITEC SRL, Cajamarca, año 2019”, sostuvieron como propósito: Determinar la incidencia comparativa del análisis de los regímenes laborales MYPE y Común en el Estado de Resultados de la empresa MAQUITEC SRL, Cajamarca, año 2019. Utilizando una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y con un diseño no experimental, correlacional causal, a través de la técnica de recolección de información: Análisis documental; y como herramienta: Ficha de registro, matriz documental, y lista de cotejo. Tomando en cuenta el registro de 07 trabajadores en planilla de remuneraciones. Como población se utilizó todos los Estados Financieros de la empresa Maquitech SRL y como muestra el Estado de Resultados de la empresa Maquitech SRL. Como resultado se consiguió que el Régimen Laboral Común conlleva una carga laboral total (conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones) de S/. 151,318.18, el Régimen Laboral Especial MYPE en la categoría de pequeña empresa S/. 128,792.89; y, por otra parte, la microempresa S/. 106,860.00. Llegando a la conclusión que la incidencia comparativa del análisis de los Regímenes Laborales MYPE (pequeña empresa) y Común en el Estado de Resultados, es que la pequeña empresa genera una reducción de la pérdida neta en un 32%, que equivale a S/. 22,525; por ende, la incidencia comparativa del análisis de los Regímenes Laborales MYPE (microempresa) y Común en el Estado de Resultados es que la microempresa reduce la pérdida neta en un 63% que equivale a S/. 44,458.

Finalmente, Garcia y Tanta (2023) en su tesis: “Acogimiento al Régimen Laboral

Especial de la Micro y Pequeña Empresa y su Impacto en los Costos Laborales de la Empresa JJ QUIROZ SRL de la Ciudad de Cajamarca, Periodo – 2021” tuvieron como objetivo: Conocer si el acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa minimiza los costos laborales. Se desarrolló una investigación aplicada y correlacional con un diseño no experimental. La población usada fue la empresa JJQUIROZ SRL y La muestra está compuesta por planes salariales para el periodo de 2021 de la empresa JJQUIROZ SRL. Las técnicas y herramientas utilizadas ayudan a lograr los resultados deseados, estas son: Técnicas de análisis documental, encuestas, cuestionarios y fichas de investigación. Como resultados se infiere que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa logra la disminución de los costos laborales de la compañía JJ QUIROZ SRL. Además, como conclusión principal de acuerdo al primer objetivo nos mencionaron que JJ QUIROZ SRL tiene un concepto de salario reducido, que concierne al importe de S/.359,397.60 soles.

2.2 Base Legal

2.2.1 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

(Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, 2003) 3 de julio: Tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria.

2.2.2 Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente

(Decreto Supremo N.º 008-2008-TR Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al

Empleo Decente, 2008) 30 de setiembre: Que tiene por objeto apruébese el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, que consta de un glosario, 10 títulos, 85 artículos y seis disposiciones complementarias finales.

2.2.3 Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente

(Decreto Legislativo N.º 1086 Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, 2008) 28 de julio: Tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

2.2.4 Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial

(Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, 2013) 28 de diciembre: Apruébese el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, que consta de nueve (9) títulos, ochenta y nueve (89) artículos, doce (12) disposiciones complementarias finales, dos (2) disposiciones complementarias transitorias y una (1) disposición complementaria derogatoria. Deróguese el DS N° 007-2008-TR.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 *Régimen laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa*

Es un régimen laboral creado especialmente para las Micro y Pequeñas Empresas, que por el tipo de negocio o contexto socio-empresarial, no producen los ingresos equivalentes de una empresa del régimen laboral general (MTPE, 2021)

El Régimen Laboral Especial de las Micro y Pequeñas Empresas es un régimen que aplica para las entidades que reúnen las condiciones de MYPE y se han inscrito en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), tal inscripción es realizada mediante la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo además para dicho fin se debe ingresar el número de RUC del empleador; así como la clave SOL. (SOSCIA, 2021)

También definimos a la Micro y Pequeña Empresa como la unidad económica conformada por una persona natural o jurídica, mediante diversas maneras de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, la cual posee como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Congreso de la República, 2003, 2 de julio).

2.3.1.1 Base Legal. En la base legal se incluye todas las referencias legales que soportan el tema o problema de investigación, se pueden consultar: (a) la constitución nacional; (b) las leyes orgánicas; (c) las gacetas gubernamentales; ente otros.

La base legal consiste en un conjunto de documentos de carácter legal que sirven de referencia, prueba y soporte para nuestra investigación en la cual realizamos, entre estos documentos tenemos:

-Normas

-Leyes

-Reglamentos

-Decretos

-Resoluciones

Cualquier actividad interactiva requiere reglas que rijan el comportamiento de los sujetos involucrados. Estas normas interactúan constantemente y regulan los deberes y derechos que cada sociedad organizada impone a sus miembros (SCRIB, 2015).

2.3.1.1.1 Naturaleza. El Régimen Laboral Especial de las Micro y pequeñas Empresas es de naturaleza permanente.

Tabla 1

Permanencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

Microempresa	Pequeña Empresa
Las Microempresas que durante dos (2) años calendarios consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral.	En el caso de las Pequeñas Empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral.
En este año calendario adicional, los trabajadores estarán obligados a estar asegurados como afiliados permanentes a la Modalidad Contributiva de ESSALUD.	Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.
En el transcurso del año conservado, la empresa hará modificaciones en los contratos respectivos, con el fin de dar a conocer al trabajador sus	

Microempresa	Pequeña Empresa
derechos y beneficios laborales del mencionado régimen especial MYPE. Concluido este año, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.	

Nota: Datos tomados de (Asesor Empresarial, 2015)

2.3.1.1.2 Características de las Micro y Pequeñas Empresas. Las MYPES debe reunir las siguientes características:

Tabla 2

Características de las Micro y Pequeñas Empresas

Características	Microempresa	Pequeña empresa
Niveles de ventas anuales:	Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).	Desde 150 hasta 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Nota: Adaptado (Consejo de Ministros, 2013, 28 de diciembre)

2.3.1.1.3 *Ámbito de Aplicación.*

Tabla 3

Acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

Genérico	Especial
Trabajadores del Régimen Laboral de la actividad privada, que trabajan para empresas generadoras de rentas de tercera categoría y que tengan una finalidad lucrativa.	(a) Microempresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción Agrario. (b) Respecto de trabajadores que prestan servicios de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores: - Asociación o grupos de inquilinos - Asociación o grupos de vecinos - Junta de propietarios

Nota: Adecuado de (Asesor Empresarial, 2015)

2.3.1.1.4 Exclusiones. No están comprendidas dentro de este Régimen Laboral Especial de las Micro y Pequeñas Empresas, empresas que no puedan cumplir con las características definidas en la Tabla 2, además no pueden formar parte cuando:

- Constituyan grupo económico o vinculación económica conforme a lo previsto en el artículo 4 del reglamento.
- Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características;
- Falseen información;
- Dividan sus unidades empresariales; o,

- Se dediquen al Sector de bares, discotecas, juegos de azar y afines. Las actividades afines son determinadas por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) supervisará la existencia de estas causales de exclusión, aplicando las sanciones correspondientes (Consejo de Ministros, 2008, 30 de setiembre).

Este Régimen Laboral Especial no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año desde el cese (Asesor Empresarial, 2015, pág. 7).

2.3.1.1.5 Sujetos. Los Sujetos comprendidos a este Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa son los siguientes:

Tabla 4

Sujetos comprendidos en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

Persona Natural	Persona Jurídica
Negocio individual en el cual la persona física debe asumir a título personal sus derechos y obligaciones (aportando capital, trabajo, esfuerzo, directriz, etc.) y cuya responsabilidad es ilimitada. Por ejemplo: ferreterías, librerías, bodegas, restaurantes, centros de estudios de educación inicial y primaria, etc.	Presenta las siguientes características: -Es una persona que requiere una firma legal de constitución. -Puede estar formada por personas naturales o jurídicas. -No tiene existencia física como la persona natural. -Están representadas por una o más personas

Naturales.

Nota: Información tomada de (Asesor Empresarial, 2015)

2.3.1.1.6 Contratos de Trabajo. La Ley de la Micro y Pequeña Empresa no regula los contratos de trabajo; en consiguiente, se aplican las disposiciones contenidas en la Ley de Productividad Competitividad Laboral (DS 003-97-TR). Los contratos pueden ser indefinidos a plazo fijo o a tiempo parcial (Cámara de Comercio de Lima, 2021).

2.3.1.1.7 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas. Para acceder a los beneficios de la Ley, las MYPE deberán poseer un Certificado de Registro o Reinscripción de REMYPE vigente, esta inscripción será de acuerdo a lo señalado en el Título VIII del Decreto Supremo N° 008-2008-TR (Consejo de Ministros, 2008, 30 de setiembre). Procedimiento para el registro en el REMYPE:

- Contar con el clave sol de Sunat.
- Ingresar al portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<https://www.gob.pe/>).
- Ingresar el número de ruc, usuario y clave (clave sol).
- Dirigirse a módulo de registro MYPE.
- Completar los formularios con los datos correspondientes de la empresa y trabajador (registro de empresa, registro de trabajadores y finalización de registro)
- Imprimir el formulario como constancia de inscripción.
- Transcurrido los 7 días luego del llenado de formularios se verificará si fue aceptado o no el registro de la empresa.
- Finalmente, en caso de ser aceptado, imprimir la constancia de inscripción (Asesor Empresarial, 2015).

2.3.1.2 Beneficios Sociales. Son los ingresos extras, la cual, deben ser percibidos por trabajadores de acuerdo a la política nacional de trabajo y las leyes laborales vigentes, cantidades adicionales distintos al salario mensual acordado entre el empleador y el trabajador.

Cuando el contrato de trabajo del empleado finaliza, se le otorga la liquidación de beneficios sociales, que comprende los conceptos trancos (no abonados en su oportunidad), las ganancias directamente proporcionales a los días de trabajo del año en curso y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Siendo así que, los trabajadores tienen apoyo financiero cuando están desempleados. (NubeCont, 2022)

2.3.1.2.1 Remuneraciones. La Normativa de las remuneraciones en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa son las mismas que la del Régimen Laboral Común regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Los trabajadores de las Microempresas poseen la facultad de percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Según el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor (Consejo de Ministros, 2013, 28 de diciembre).

2.3.1.2.2 Vacaciones. Las vacaciones percibidas por los trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas son las siguientes:

- Descanso vacacional mínimo 15 días calendario cumpliendo un año de servicio.
- Pueden acordar reducir sus vacaciones a 7 días calendario cumpliendo un año de servicio, previo acuerdo por escrito, Demás aspectos regulados por DL N° 713 y DS 012-92-TR (Asesor Empresarial, 2015).

2.3.1.2.3 Gratificaciones. Los trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas tendrán derecho a percibir este beneficio de acuerdo a las características mencionado en la tabla 2 de esta

investigación y será depositado en los meses de julio y diciembre:

Tabla 5

Gratificaciones de acuerdo a las características de la Micro y Pequeña Empresa

Microempresa	Pequeña Empresa
No aplica	Dos (2) gratificaciones en el año con ocasión de Fiestas Patrias y navidad. Equivalente a media remuneración cada una.

Nota: Fuente (MTPE, 2021, pág. 5)

2.3.1.2.4 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Este beneficio será depositado en los meses de mayo y noviembre y la distribución será de acuerdo a lo siguiente:

Tabla 6

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Microempresa	Pequeña Empresa
No aplica	Quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un tope de noventa (90) remuneraciones diarias.

Nota: De acuerdo a (Consejo de Ministros, 2013, 28 de diciembre)

2.3.1.2.5 Participación en las Utilidades. Los trabajadores del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa gozarán de este beneficio dependiendo a las características de las MYPES:

Tabla 7*Reparto de Utilidades*

Microempresa	Pequeña Empresa
No aplica	Disfrutan de dicho beneficio, siempre que en la empresa hayan laborado más de 20 trabajadores en el año al que corresponde las utilidades. Reguladas por el Decreto Legislativo N.º 892

Nota: Datos tomados de (Grupo Verona, 2021)

2.3.1.2.6 Indemnización por Despido Arbitrario. Este beneficio social se adapta de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 8*Indemnización por Despido Injustificado*

Microempresa	Pequeña Empresa
Para el trabajador de la Microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope de noventa (90) remuneraciones diarias.	Para el trabajador de la Pequeña Empresa es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope de ciento veinte (120) remuneraciones diarias.

Nota: De acuerdo a (Consejo de Ministros, 2013, 28 de diciembre)

2.3.1.3 Periodo de Descanso. La Constitución Política del Perú señala en el artículo 2 numeral 22 que toda persona tiene el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, y menciona en el artículo 25 que la jornada laboral de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. De forma excepcional, el ordenamiento peruano acepta jornadas de

trabajo atípicas, las que serán reguladas por la ley de cada sector, como es el caso de la jornada atípica en minería. También, el artículo 25 reconoce el derecho de todos los trabajadores al descanso semanal y anual remunerados.

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo señala, en el artículo 1, que se puede establecer por convenio colectivo o decisión unilateral del empleador reducir la jornada a las máximas dadas por la ley.

El Decreto Legislativo 713 regula el tiempo de descanso por feriados, los descansos semanales obligatorios y las normas pertinentes para las vacaciones anuales, que detallamos a continuación (NubeCont, 2023).

2.3.1.3.1 Semanal. Cada semana, las personas que laboran en trabajos de empresas privadas del territorio nacional, tienen derecho a un descanso. Las normas que rigen al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa son las mismas del régimen laboral común DL N°. 713 y DS N°. 012-92-TR, es así que el MTPE (2019) menciona lo siguiente:

- Los trabajadores tienen derecho como mínimo veinticuatro (24) horas consecutivas por cada semana de trabajo.
- En cuanto a la remuneración, si el trabajador descansó en su día de descanso semanal obligatorio tiene derecho a percibir el equivalente a un día de remuneración, como si este hubiese laborado cumpliendo toda su jornada de trabajo.
- En caso que el trabajador haya laborado el día de su descanso semanal obligatorio, este tiene derecho a gozar de un descanso que sustituya al día de su descanso semanal obligatorio que no gozó o también puede percibir un pago diferenciado.
- De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior sobre el pago diferenciado, este es equivalente a un día completo de trabajo remunerado; también percibirá dos (2)

remuneraciones diarias adicionales: Una, por el trabajo extraordinario realizado, y la otra, por concepto de sobretasa de 100 %. En caso de haber trabajado sólo algunas horas, el pago adicional se efectuará de manera proporcional.

2.3.1.3.2 Feriados. Todos los que trabajan en Perú pueden tomar un descanso en ciertos días del año (feriados), sin importar de dónde vengan o lo que crean, al igual que el descanso semanal, las normas que rigen en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa son las mismas que la del régimen laboral común, por lo tanto, el MTPE (2019) redacta:

- Si un trabajador descansa en un día feriado no laborable de trabajo, tiene derecho a recibir el pago equivalente a un día por ese día laborado, como si hubiera cumplido toda su jornada laboral.
- Es caso que el trabajador haya laborado en un día feriado, tiene derecho a gozar de un descanso que reemplace al día feriado laborado que no gozó o puede percibir un pago diferenciado.
- Este pago diferenciado es, además del pago correspondiente al día feriado que equivale a un día completo de trabajo, dos (2) remuneraciones diarias adicionales: Una, por el trabajo extraordinario realizado, y la otra, por concepto de sobretasa de 100 %. En caso de haber trabajado sólo algunas horas, el pago adicional se efectuará de manera proporcional.

2.3.1.3.3 Licencias. Existen diferentes licencias laborales que son normadas por ley, para el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa las normas son iguales que las del Régimen Laboral Común.

Las Licencias Laborales en el Perú son permisos que otorga la empresa a sus trabajadores reglamentados por una norma, cuyo efecto desencadena en una suspensión imperfecta o

suspensión perfecta (Noticiero Contable, 2021) .

Las principales licencias laborales en el Perú son:

Tabla 9

Principales Licencias Laborales en el Perú

Licencias Laborales	
Licencia Paternidad	Otorga una licencia de diez (10) días hábiles consecutivos de descanso remunerado, por el alumbramiento de un bebé.
Licencia Adopción	Otorga una licencia de treinta (30) días naturales remunerados, siempre y cuando el menor adoptado sea menor o igual a doce (12) años
Licencias Sindicales	Brinda una licencia de treinta (30) días naturales remunerados por cada año calendario por dirigente, el superávit será considerado con licencia sin goce de haber
Licencia Lactancia	Otorga a la madre trabajadora una hora de licencia de lactancia cada día hasta que su hijo cumpla un año de edad.
Licencia Lactario	El tiempo de uso de lactario no debe ser inferior a una (1) hora. Esta licencia es independiente a la hora de refrigerio o licencia de una (1) hora por lactancia
Licencia Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Otorga a los integrantes del CSST o los supervisores, de acuerdo a la ocasión, una licencia

Licencias Laborales

Licencia Familiares Graves

de treinta (30) días naturales por año calendario para el desempeño de sus funciones

Otorga una licencia de siete (7) días calendarios con goce de haber, el cual puede ampliarse a treinta (30) días por concepto de vacaciones. Son familiares directos: Padre, Madre, Hijo, Conyugue o Concubina

Nota: Fuente (Noticiero Contable, 2021)

2.3.1.4 Seguro Social. Es la protección que la sociedad brinda a las personas y familias para garantizar el acceso a la atención de salud y por ende a los ingresos, especialmente en casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidente de trabajo, maternidad o duelo. (OIT, 2003)

2.3.1.4.1 Seguro Integral de Salud (SIS). Este régimen especial de salud es exclusivamente para trabajadores de las Microempresas. El Régimen Especial de Salud de los trabajadores se conforma a partir de los beneficios y obligaciones que provienen de la afiliación familiar al Componente Semisubsubsidado del Seguro Integral de Salud. Se comprende para los fines de la afiliación de los derechohabientes a:

- El hijo (menor de edad o mayor de edad discapacitado)
- El cónyuge o conviviente.

Las obligaciones de las Microempresas corresponden al cincuenta por ciento (50%) de la aportación mensual establecida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 004-2007-SA.

El otro cincuenta por ciento (50%) constituye el subsidio del estado. La cantidad de la

aportación por la afiliación familiar al Componente Semisubsidiado del SIS sólo podrá ser cambiado a través de Decreto Supremo refrendado por los ministros de Salud, de Economía y Finanzas.

Las Microempresas pueden elegir por inscribir a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD, no subsidiado por el Estado, sin que ello pueda interferir su permanencia en el Régimen Laboral Especial. En este caso, la Microempresa asume el total de la contribución respectiva (Consejo de Ministros, 2008, 30 de setiembre).

2.3.1.4.2 Seguro Social de Salud (ESSALUD). A excepto de los trabajadores de la microempresa los empleados de la pequeña empresa están afiliados al Seguro Social de Salud (ESSALUD).

El Seguro Social de Salud brinda protección a los asegurados otorgándoles servicios preventivos, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales.

Es administrado por el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) y se complementa con planes y programas de salud ofrecidos por instituciones de salud debidamente acreditadas y reconocidas que financian las prestaciones mediante aportes y otros pagos legales.

Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual, el aporte que le corresponde a la pequeña empresa es la siguiente.

Afiliados activos regulares: El aporte de los empleados activos, incluyendo sus dependientes y cooperativistas, es del 9% del salario o ganancia. La responsabilidad de declarar y pagar los beneficios del IPSS recae en el empleador dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquel en que se recibieron los beneficios aplicables. También están presentes aportes para afiliados regulares pensionistas y afiliados potestativos que son regulados por esta ley citada

(Congreso de la República, 1997, 17 de mayo).

2.3.1.4.3 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Los empleados de las pequeñas empresas tienen derecho al acceso de un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo proporcionado por su empleador adecuado a sus operaciones, de acuerdo a la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Consejo de Ministros, 2008, 30 de setiembre).

Este seguro no le corresponde a la Microempresa.

2.3.1.4.4 Sistema de Pensiones Sociales. Los trabajadores de la Microempresa y Pequeña Empresa pueden optar por la incorporación al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP), esto es para empleados que anteriormente no han estado en ninguno de estos sistemas, en el caso de trabajadores que ya tengan un sistema pensionario deben ser afiliados a este mismo (Grupo Verona, 2021)

2.3.1.4.5 Seguro Vida Ley. El Seguro de Vida Ley es un beneficio para el trabajador que se otorga de forma obligatoria por parte del empleador cuando se ha iniciado la relación laboral, la norma que lo rige es el DL N° 688.

Anteriormente las Micro y Pequeñas Empresas no estaban en la obligación de brindar un seguro vida ley a sus trabajadores salvo cuando cumplían los 4 años de servicios, es así que, se promulgó el Decreto de Urgencia N° 044-2019 siendo aprobado el 10 de febrero del 2020 por el Decreto Supremo N° 009-2020-TR entrando en vigencia dicho Decreto de Urgencia el 11 de febrero del 2020 mencionando que:

Los empleadores, deberán asumir como parte de sus costos laborales la contratación del seguro vida ley desde el inicio de la relación laboral. Tienen derecho al seguro vida ley:

- Los empleados del sector privado independientemente del Régimen Laboral y

contratos a los que se encuentren sujetos; y,

- Los trabajadores de entidades y empresas del sector público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo.

En el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa están en la obligación de contratar el seguro vida ley, adquiriendo en una compañía de seguros supervisada por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) como: Pacifico Compañía de Seguros, Mapfre Perú, La Positiva Vida, Rímac Seguro, Interseguros (Noticiero Contable, 2023).

2.4 Definición de Términos Básicos

2.4.1 *Ámbito de Aplicación*

Se refiere a que en las leyes peruanas brindan ciertos acogimientos, requisitos que deben cumplir tanto personas naturales como personas jurídicas de acuerdo a sus características y funciones.

2.4.2 *Características de la Micro y Pequeña Empresa*

Son de acuerdo al nivel de ventas anuales, para las Microempresas es con ventas máximas hasta 150 unidades impositivas tributarias (UIT) y para Pequeñas Empresas de 150 a 1700 unidades impositivas tributarias (UIT).

2.4.3 *Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)*

Es un beneficio que recibe el empleado por parte del empleador, esto como compensación por su tiempo de labores que serán utilizadas para proteger al trabajador cuando no tenga empleo. Los empleados de las Pequeñas Empresas poseen derechos subjetivos de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un tope de noventa (90) remuneraciones diarias, estas son depositadas en mayo y noviembre. Los trabajadores de las Microempresas no pueden disfrutar de este beneficio

2.4.4 Contratos de Trabajo

Es un acuerdo que se realiza de forma escrita por parte del trabajador y empleador, esto razón de que el empleado pueda brindar sus servicios por un tiempo determinado o indeterminado con el fin de percibir un salario físico o en especie.

2.4.5 Exclusiones

Son si una empresa no cumple con las características y los requisitos antes mencionados, por tal motivo, serán descartadas del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

2.4.6 Feriados

Son fechas o días festivos no laborables que están señalados en el DL N° 713 art. 6, es decir, el trabajador tiene derecho a descansar por ese día y el empleador tiene la obligación de remunerar por el día no laborado.

2.4.7 Gratificaciones

Se depositan en julio y diciembre (fiestas patrias y navidad), las gratificaciones son remuneraciones adicionales al salario percibido por el trabajador. A diferencia de los empleados de las Pequeñas Empresas que les corresponde 2 gratificaciones al año, las cuales son equivalentes a media remuneración cada una, sin embargo, a los trabajadores de las Microempresas no les corresponde este beneficio.

2.4.8 Indemnización por Despido Arbitrario

Es un beneficio laboral que toda empresa debe abonar al trabajador cuando éste sea despedido injustificadamente en ocasiones netamente responsables por parte del empleador.

2.4.9 Licencias

En el Perú y en el mundo existen diversas fechas la cual los trabajadores presentan inconsistencias al momento de acudir a su centro laboral, es así que, la empresa debe brindar un

permiso, ya sea con o sin remuneración, teniendo en cuenta las características de estas licencias.

2.4.10 Naturaleza

Es la permanencia de cada empleador dentro del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cumpliendo las características y los requisitos necesarios para estar dentro de éste.

2.4.11 Participación en las Utilidades

En las legislaciones peruanas este beneficio es otorgado por empleadores que se exceden de los veinte (20) trabajadores y que hayan tenido utilidad a fin de año, será distribuido un porcentaje de la ganancia y va depender del modelo de actividad a la que se encuentra dedicada.

2.4.12 Registro de las Micro y Pequeñas Empresas

Este el principal requerimiento para que las Micro y Pequeñas Empresas se encuentren dentro de este Régimen Laboral Especial, el registro se realiza a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), lo cual las entidades que han solicitado la inscripción deben esperar siete (7) días hábiles para su acreditación.

2.4.13 Remuneraciones

Es el beneficio que el trabajador recibe a cambio de su prestación de servicios hacia una empresa, este puede ser fija o variable, según contrato previo.

2.4.14 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

Es un seguro la cual es brindado por el empleador a trabajadores que tienen labores de alto riesgo, dicho seguro cubre coberturas económicas como por ejemplo pensiones de invalidez, pensiones de sobrevivencia y gasto de sepelio.

2.4.15 Seguro Integral de Salud (SIS)

Es un seguro especialmente para las microempresas y para aquellos que no cuentan con

otro seguro vigente, en el caso de las microempresas el pago realizará 50% el empleador y el otro 50% el estado.

2.4.16 Seguro Social de Salud (ESSALUD)

En el territorio peruano el seguro social de salud brinda asistencia médica a los trabajadores dependientes, es decir, en caso de enfermedades, accidentes u otros, dichos trabajadores pueden asistir a las oficinas de este seguro para sus consultas correspondientes, es un seguro con una tasa del 9% del sueldo del trabajador que es pagado por los empleadores que estén obligadas según las normas vigentes.

2.4.17 Seguro Vida Ley

Es un seguro que cubre el fallecimiento natural, por accidente o invalidez permanente. Desde el año 2019 según Decreto de Urgencia N°044-2019 todas las personas naturales y jurídicas se encuentran en la obligación de contratar dicho seguro a sus empleados, sin importar el régimen laboral en que se encuentren.

2.4.18 Semanal

Es un descanso que todos los empleados que cumplen una semana de trabajo o 6 días a la semana, tienen derecho un día de descanso remunerado.

2.4.19 Sistema de Pensiones Sociales

Son los descuentos legales que se hacen al empleado, puede ser a través del sistema privado o público, esto con la finalidad de tener una pensión cuando el trabajador esté jubilado.

2.4.20 Sujetos

Son los que pertenecen a este Régimen Laboral Especial, pueden ser personas naturales o jurídicas, según sea el caso.

2.4.21 Vacaciones

Es el descanso que percibe el empleado por parte del empleador cumpliendo un año de servicios dentro de este, dichas vacaciones para este Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa serán quince (15) días calendario, debidamente remuneradas.

Capítulo III. Variable

3.1 Variable

Variable 1: Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

3.2 Operacionalización de las Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Régimen Laboral Especial de la de la Micro y Pequeña Empresa	La Micro y Pequeña empresa (MYPE) es una unidad económica constituida por persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (MTPE, 2021).	La Variable Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa va a medir a través de la Escala de Likert a través de un cuestionario.	Base Legal	Naturaleza	a)	Ordinal
				Características de las Micro y Pequeñas Empresas	b)	
				Ámbito de Aplicación	c)	
				Exclusiones	d)	
				Sujetos	e)	
				Contratos de Trabajo	f)	
			Registro de las Micro y Pequeñas Empresas	g) h)		
			Beneficios Sociales	Remuneraciones	i)	
				Vacaciones	j) k)	
				Gratificaciones	l) m)	
Compensación por Tiempo de	n) o)					

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
				Servicios (CTS)		
				Participación en las Utilidades	p) q)	
				Indemnización por Despido Arbitrario	r)	
			Periodo de Descanso	Semanal	s)	
				Feriados	t)	
				Licencias	u)	
			Seguro Social	Seguro Integral de Salud (SIS)	v) w)	
				Seguro Social de Salud (ESSALUD)	x) y)	
				Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	z) aa)	
				Sistema de Pensiones Sociales	bb) cc)	
				Seguro Vida Ley	dd) ee)	

Capítulo IV. Marco Metodológico

4.1 Enfoque y Métodos de la investigación

4.1.1 *Enfoque de la Investigación*

Por lo general, los datos del método cuantitativo se presentan en forma de números (cantidades) y, debido a ello, su recopilación se basa en mediciones. La recolección se puede realizar mediante procedimientos estandarizados aceptados por la comunidad científica en cuestión. (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 6).

La presente investigación utiliza el enfoque cuantitativo, ya que, se usa la recolección de datos numéricos y estadísticos, lo cual, ayuda a obtener el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023.

4.1.2 *Métodos de la Investigación*

4.1.2.1 Método Deductivo. Este tipo de razonamiento parte básicamente de algunas conclusiones generales para llegar a una explicación un poco más específica. Es decir, comienza con un supuesto detallado, teoría, teorema, ley, principio, etc. Análisis que es generalmente aplicable y cuya validez se ha demostrado que se aplica a una solución o hecho particular. (Bernal, 2016, pág. 71) .

Este método servirá para el estudio del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y el nivel de conocimiento en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, tomando en cuenta sus obligaciones principales que son: Gratificaciones, Vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, Seguro Social, etc.

4.1.2.2 Método Inductivo – Deductivo. Este método de razonamiento se basa en la lógica y examina hechos concretos, aunque es inductivo en un sentido (de lo específico a lo general) y deductivo en el sentido opuesto (de lo general a lo específico). (Bernal, 2016, pág. 71).

Este método nos servirá para estudiar el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa durante el periodo y así lograr el nivel de conocimiento de los gerentes sobre el mencionado Régimen Laboral Especial.

4.1.2.4 Método Analítico – Sintético. Investigación de hechos dividiendo el objeto investigado en partes para una investigación (análisis) por separado. Luego, estas partes se ensamblan en un análisis (síntesis) integral y holístico (Bernal, 2016, pág. 72).

En este trabajo de investigación se analizó y sintetizó el comportamiento en los gerentes de las empresas del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

4.2 Nivel o Alcance de Investigación

El propósito de la investigación descriptiva es identificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que requieran análisis (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 108) .

Por ello, el estudio descriptivo permitirá dar una determinada explicación sobre el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del Distrito de Cajamarca 2023, lo cual, se le dará la validez mediante la estadística aplicando un cuestionario.

4.3 Diseño de la Investigación

Se considera un diseño no experimental transversal porque en este diseño las variables de estudio no están expuestas a ningún estímulo o condición experimental y los sujetos son estudiados en su contexto natural sin cambiar ninguna condición y de igual manera no están sujetos a ninguna manipulación. variables exploratorias y transversales porque recolecta datos una sola vez, es como tomar fotografías o radiografías para describirlas más adelante en el estudio, pueden ser exploratorias, de alcance descriptivo y relevantes (Arias, 2020, pág. 46) .

En tal sentido, el diseño no experimental transversal nos permitirá ver como es el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca. Asimismo, este proceso se realiza en el periodo 2023.

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población

Para la presente investigación la población estará conformada por 826 gerentes de las empresas que se muestran en el siguiente enlace <https://e-analitica.sunat.gob.pe/cl-at-itgestionriesgo3-tablero/index/> del sector ferretero del Distrito de Cajamarca a diciembre del año 2022, tal como se observa también en la siguiente figura:

Figura 1

Contribuyentes registrados según distrito y actividad económica



Nota: Datos tomados de (SUNAT, 2022)

4.4.2 Muestra

Para la presente investigación la muestra estará conformada por 80 gerentes de empresas que se encuentran en la zona urbana, del sector ferretero del distrito de Cajamarca hasta diciembre del año 2022, seleccionada por muestreo de conveniencia.

4.4.3 Muestreo

En este estudio se considera una muestra Intencional No Probabilística, que es caracterizada por diversos criterios personales del investigador, por ejemplo: Si la población está conformada por estudiantes de una institución educativa, el investigador puede utilizar criterios de inclusión y exclusión para seleccionar a las personas que estén registradas. o no, tienen buen rendimiento académico, o seleccionan a toda la población, es decir, la población censal (Arias, 2020, pág. 61).

4.5 Unidad de Análisis

Para la presente investigación, lo constituyen cada uno de los gerentes de las empresas del sector ferretero de la zona urbana de Cajamarca, 2023.

4.6 Técnica e Instrumento de recolección de datos

4.6.1 Técnica de Recolección de datos

Los métodos de investigación cuantitativa, como las encuestas, son herramientas y procesos para los investigadores que les permiten recopilar datos y determinar vías de recopilación de datos (Arias, 2020, pág. 54)

4.6.2 Instrumento de Recolección de Datos

El cuestionario es un modo de método de encuesta que consiste en la construcción de un conjunto sistemático de preguntas escritas en forma relacionada con hipótesis de trabajo y, por tanto, relacionadas con variables e indicadores de estudio (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez, 2014, pág. 211).

4.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La información se procesó utilizando el software IBM SPSS versión 27, luego se ordenó y clasificó, por consiguiente, se presentó en tablas y figuras donde se analizó, interpretó y discutió los resultados sacando conclusiones y recomendaciones del estudio.

Capítulo V. Resultados y Discusión

5.1 Presentación, interpretación y análisis de Resultados

En este punto se presenta los resultados de la encuesta, lo cual, fue realizada a los 80 gerentes de empresas que se encuentran en la zona urbana, del sector ferretero del distrito de Cajamarca hasta diciembre del año 2022, de tal manera que, forman la base de este trabajo de investigación y se divide en una sola variable, dimensiones e ítems en las tablas y figuras siguientes que muestran los resultados.

5.1.1 Resultados estadísticos del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

5.1.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados por ítems

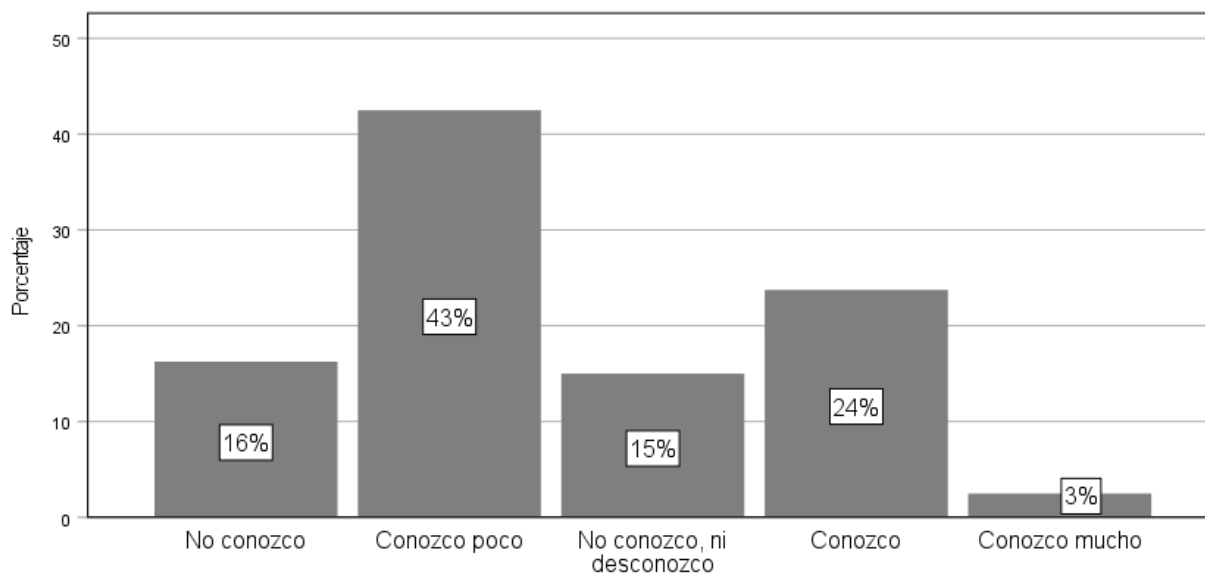
Dimensión: Base Legal

Ítem a):

Tabla 10

Naturaleza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	13	16,3	16,3	16,3
	Conozco poco	34	42,5	42,5	58,8
	No conozco, ni desconozco	12	15,0	15,0	73,8
	Conozco	19	23,8	23,8	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2*Naturaleza*

En la Tabla 10 y Figura 2 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 16% No conoce, el 43% Conoce poco, el 15 % No conoce, ni desconoce, el 24% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que la naturaleza de la Base Legal es la permanencia de las empresas dentro de este Régimen Laboral Especial Micro y Pequeña Empresa.

Ítem b):

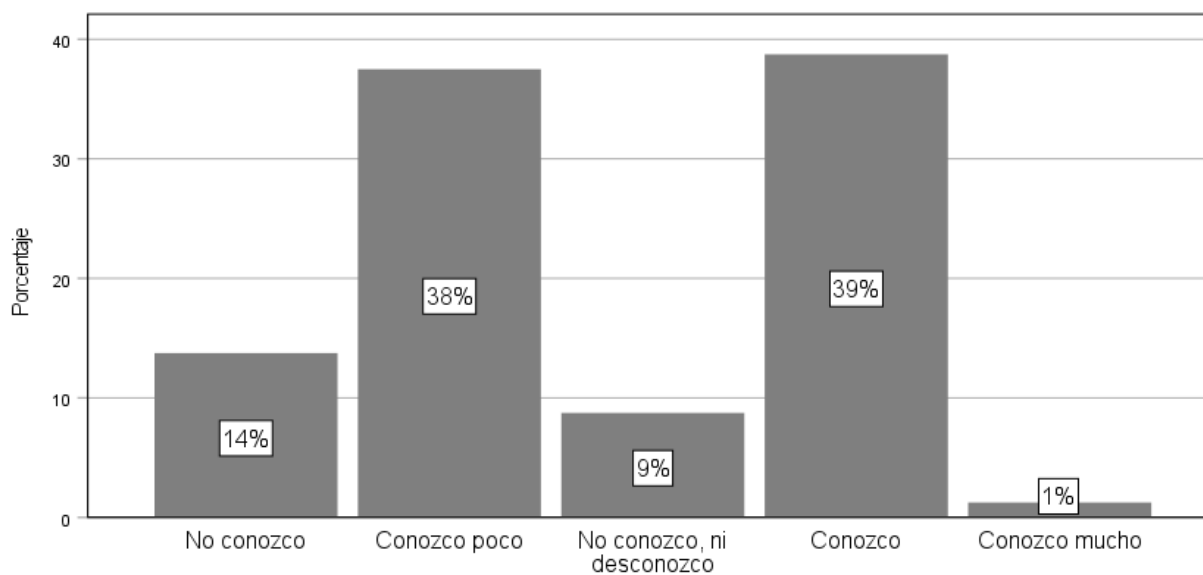
Tabla 11

Características de las Micro y Pequeñas Empresas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	11	13,8	13,8	13,8
	Conozco poco	30	37,5	37,5	51,2
	No conozco, ni desconozco	7	8,8	8,8	60,0
	Conozco	31	38,8	38,8	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3

Características de las Micro y Pequeñas Empresas



En la Tabla 11 y Figura 3 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 14% No conoce, el 38% Conoce poco, el 9 % No conoce, ni desconoce, el 39% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que las Microempresas son con ventas máximas hasta 150 UIT y para

Pequeñas Empresas de 150 a 1700 UIT.

Ítem c):

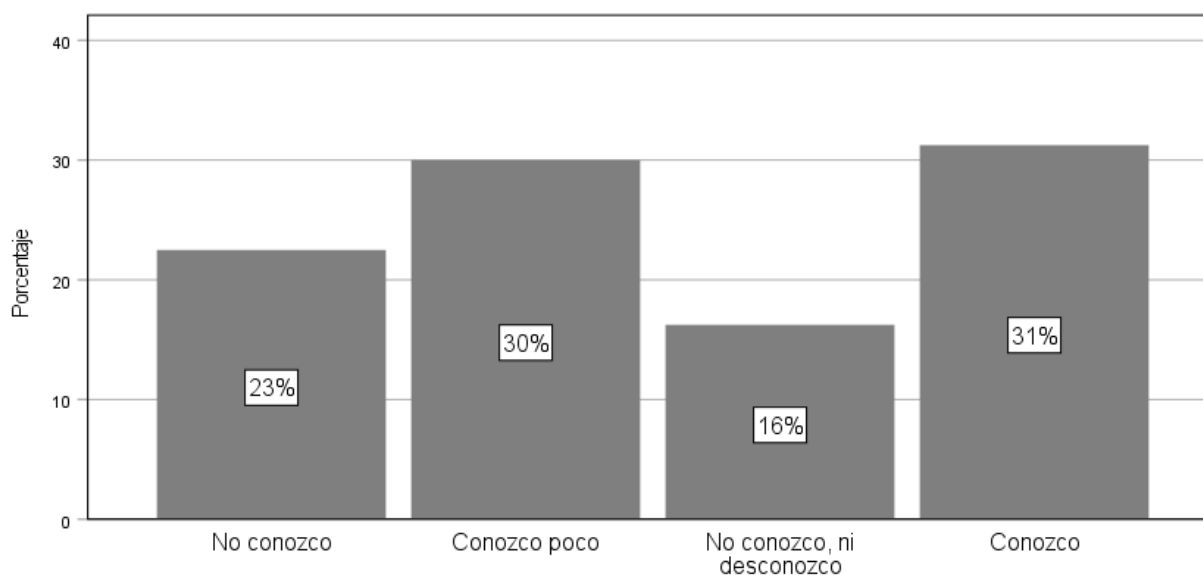
Tabla 12

Ámbito de Aplicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	18	22,5	22,5	22,5
	Conozco poco	24	30,0	30,0	52,5
	No conozco, ni desconozco	13	16,3	16,3	68,8
	Conozco	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4

Ámbito de Aplicación



En la Tabla 12 y Figura 4 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 23% No conoce, el 30% Conoce poco, el 16 % No conoce, ni desconoce, el 31% conoce respecto a que el Ámbito de Aplicación de la Base Legal son para Micro y Pequeñas Empresas que cumplen con

las características mencionados en el apéndice b).

Ítem d):

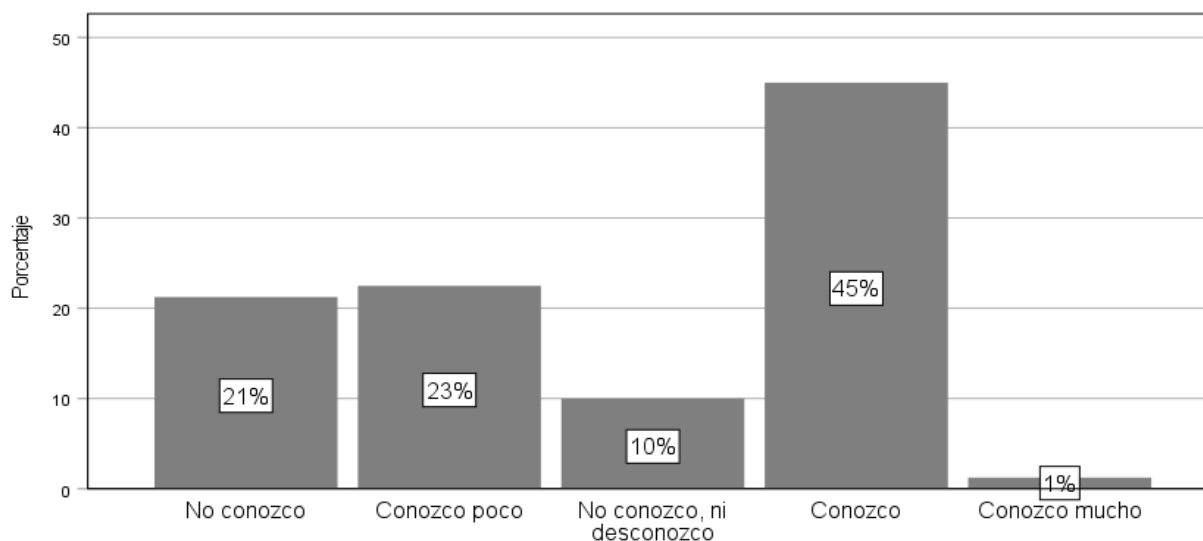
Tabla 13

Exclusiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	17	21,3	21,3	21,3
	Conozco poco	18	22,5	22,5	43,8
	No conozco, ni desconozco	8	10,0	10,0	53,8
	Conozco	36	45,0	45,0	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5

Exclusiones



En la Tabla 13 y Figura 5 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 21% No conoce, el 23% Conoce poco, el 10 % No conoce, ni desconoce, el 45% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que las Exclusiones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa son si las empresas no cumplen con las características mencionadas en el apéndice b).

Ítem e):

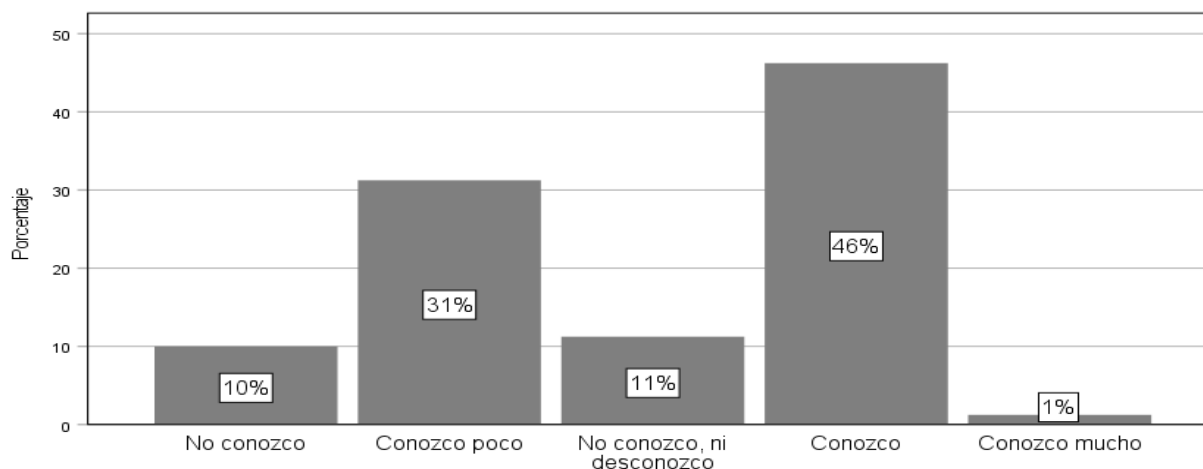
Tabla 14

Sujetos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	8	10,0	10,0	10,0
	Conozco poco	25	31,3	31,3	41,3
	No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	52,5
	Conozco	37	46,3	46,3	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6

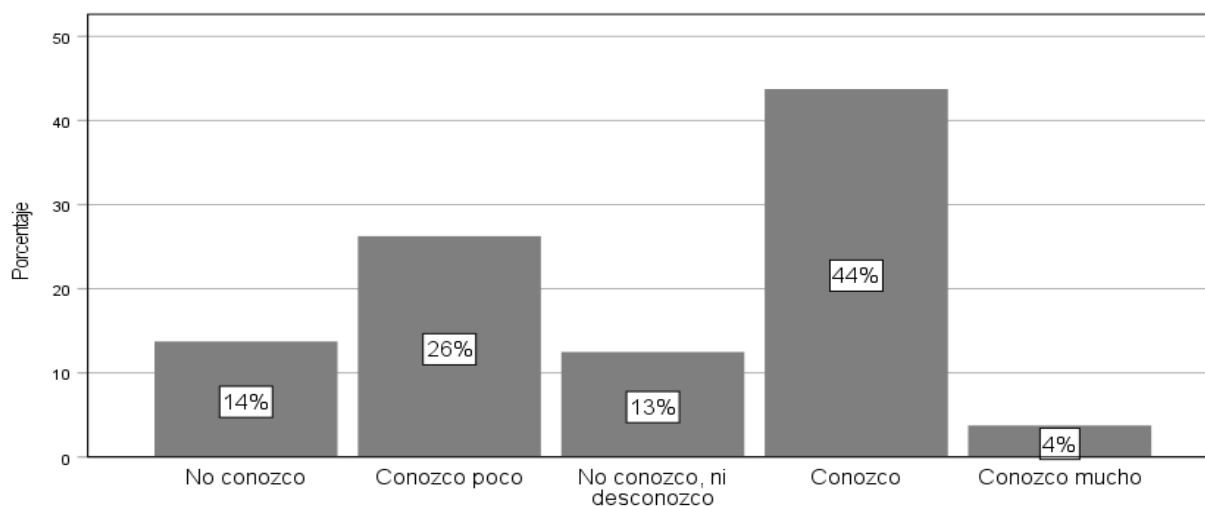
Sujetos



En la Tabla 14 y Figura 6 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 10% No conoce, el 31% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 46% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que los Sujetos al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa pueden ser personas naturales o jurídicas, según sea el caso.

Ítem f):**Tabla 15***Contratos de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	11	13,8	13,8	13,8
	Conozco poco	21	26,3	26,3	40,0
	No conozco, ni desconozco	10	12,5	12,5	52,5
	Conozco	35	43,8	43,8	96,3
	Conozco mucho	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7*Contratos de Trabajo*

En la Tabla 15 y Figura 7 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 14% No conoce, el 26% Conoce poco, el 13 % No conoce, ni desconoce, el 44% conoce y el 4% Conoce mucho respecto a que los Contratos de Trabajo es un acuerdo escrito por parte del trabajador y empleador, esto razón de que el empleado preste sus servicios por tiempo determinado o

indeterminado a cambio de un salario físico o en especie.

Ítem g):

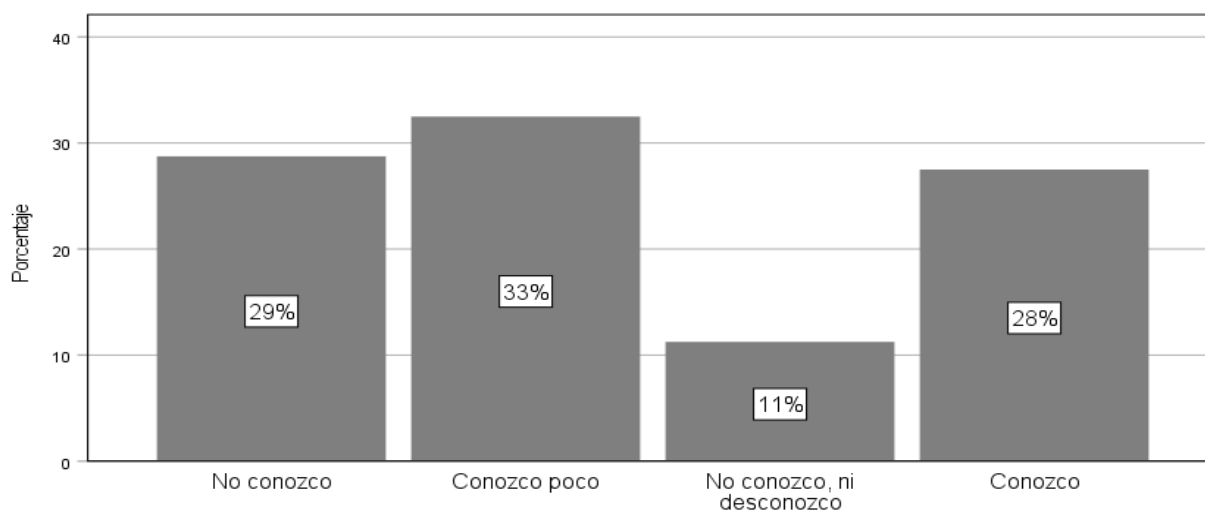
Tabla 16

Registro de las Micro y Pequeñas Empresas se hace a través del MTPE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	23	28,7	28,7	28,7
	Conozco poco	26	32,5	32,5	61,3
	No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	72,5
	Conozco	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8

Registro de las Micro y Pequeñas Empresas se hace a través del MTPE



En la Tabla 16 y Figura 8 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 29% No conoce, el 33% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 28% conoce respecto a que el Registro de las Micro y Pequeñas Empresas se hace a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), lo cual las entidades que han solicitado la inscripción deben

esperar siete (7) días hábiles para su acreditación.

Ítem h):

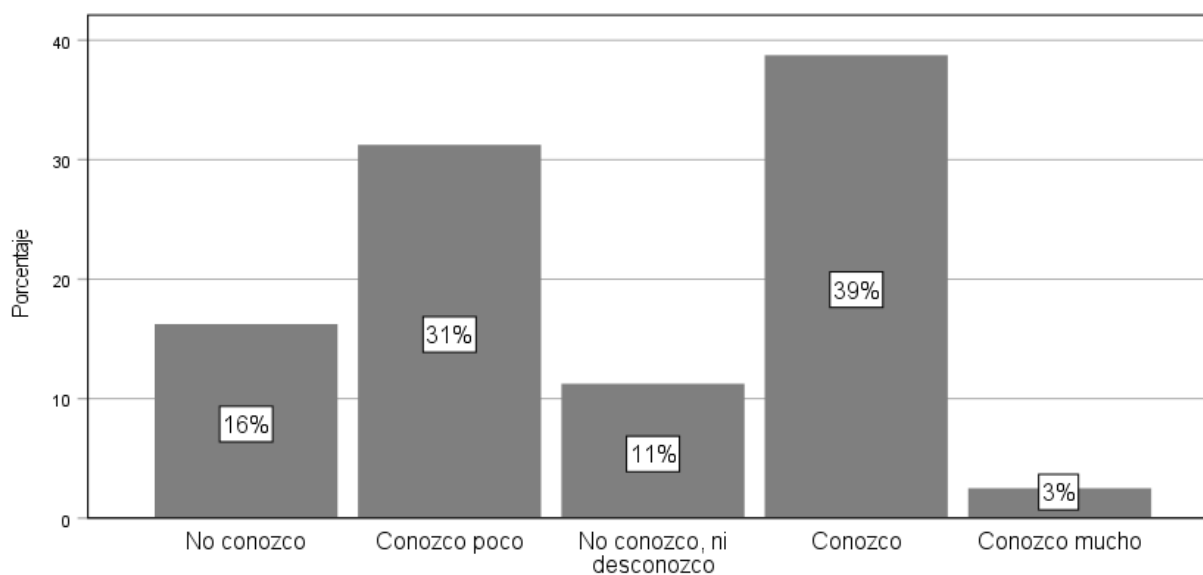
Tabla 17

Registro de las Micro y Pequeñas Empresas en el MTPE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	13	16,3	16,3	16,3
	Conozco poco	25	31,3	31,3	47,5
	No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	58,8
	Conozco	31	38,8	38,8	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9

Registro de las Micro y Pequeñas Empresas en el MTPE



En la Tabla 17 y Figura 9 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 16% No conoce, el 31% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 39% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Registro de las Micro y Pequeñas Empresas en el Ministerio de Trabajo

y Promoción del Empleo (MTPE) es el principal requisito para que estén dentro del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

Dimensión: Beneficios Sociales

Ítem i):

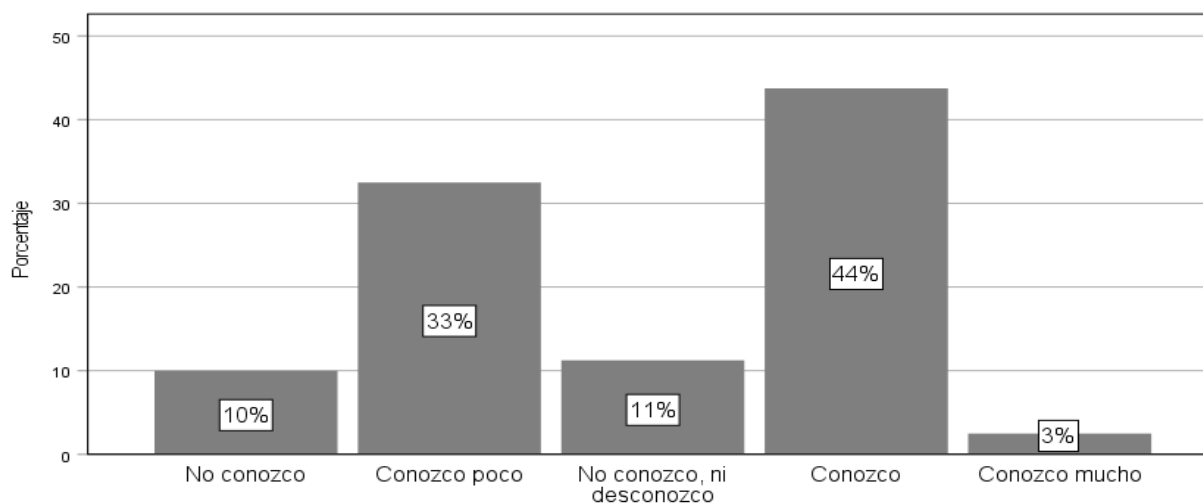
Tabla 18

Remuneraciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	8	10,0	10,0	10,0
	Conozco poco	26	32,5	32,5	42,5
	No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	53,8
	Conozco	35	43,8	43,8	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10

Remuneraciones



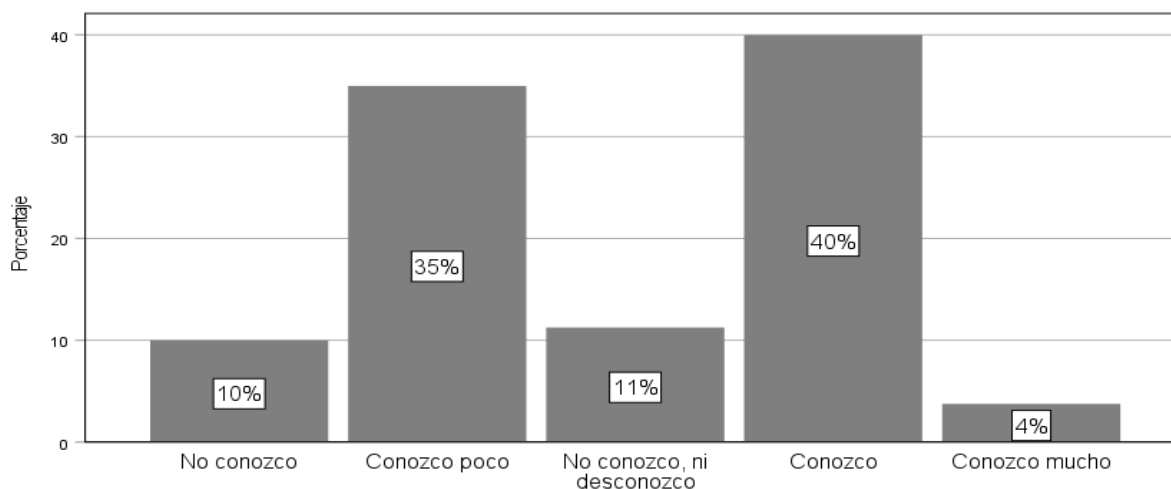
En la Tabla 18 y Figura 10 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 10% No conoce, el 33% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 44% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que las Remuneraciones es el beneficio que el trabajador recibe a cambio de su prestación de servicios hacia una empresa, este puede ser fija o variable, según contrato previo.

Ítem j):

Tabla 19

Vacaciones - descanso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	8	10,0	10,0	10,0
	Conozco poco	28	35,0	35,0	45,0
	No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	56,3
	Conozco	32	40,0	40,0	96,3
	Conozco mucho	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 11*Vacaciones - descanso*

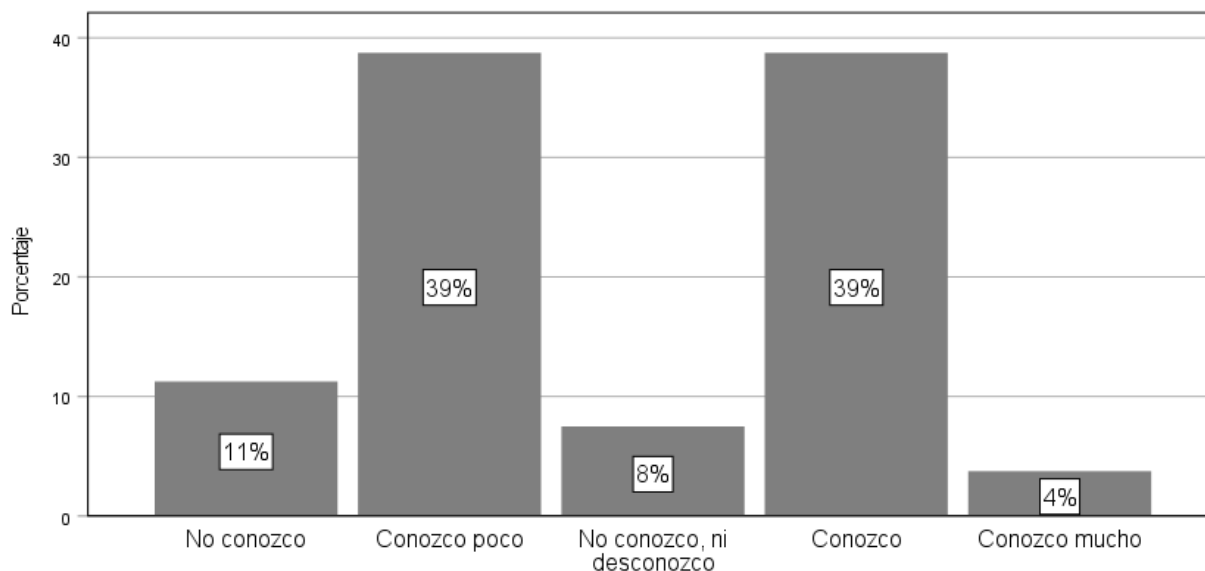
En la Tabla 19 y Figura 11 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 10% No conoce, el 35% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 40% conoce y el 4% Conoce mucho respecto a que las Vacaciones es el descanso que percibe el empleado por parte del empleador cumpliendo un año de servicios.

Ítem k):**Tabla 20***Vacaciones para este régimen laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	9	11,3	11,3	11,3
	Conozco poco	31	38,8	38,8	50,0
	No conozco, ni desconozco	6	7,5	7,5	57,5
	Conozco	31	38,8	38,8	96,3
	Conozco mucho	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 12

Vacaciones para este régimen laboral



En la Tabla 20 y Figura 12 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 11% No conoce, el 39% Conoce poco, el 8 % No conoce, ni desconoce, el 39% conoce y el 4% Conoce mucho respecto a que las Vacaciones para este Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa serán quince (15) días calendario, debidamente remuneradas.

Ítem I):

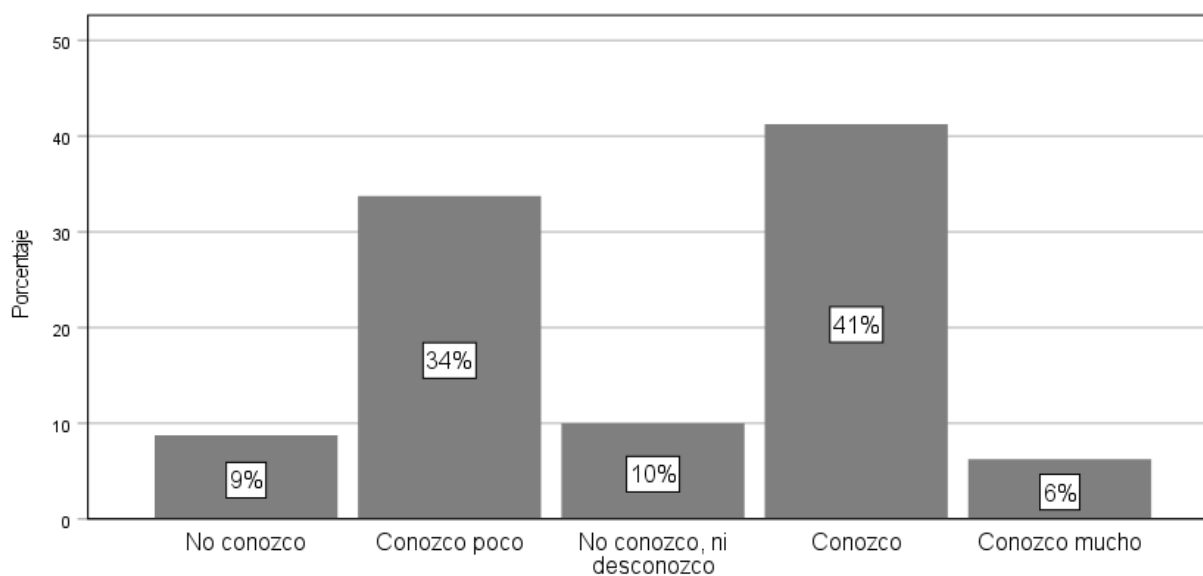
Tabla 21

Depósito de Gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	7	8,8	8,8	8,8
	Conozco poco	27	33,8	33,8	42,5
	No conozco, ni desconozco	8	10,0	10,0	52,5
	Conozco	33	41,3	41,3	93,8
	Conozco mucho	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 13

Depósito de Gratificaciones



En la Tabla 21 y Figura 13 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 9% No conoce, el 34% Conoce poco, el 10 % No conoce, ni desconoce, el 41% conoce y el 6% Conoce mucho respecto a que las Gratificaciones se depositan en julio y diciembre (fiestas patrias y navidad)

Ítem m):

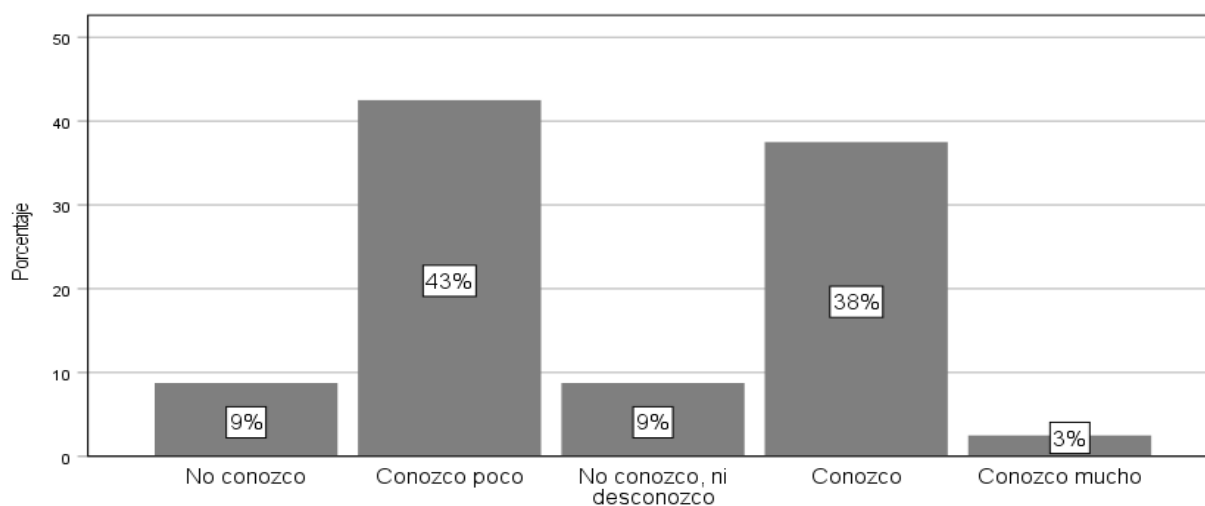
Tabla 22

Correspondencia de Gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	7	8,8	8,8	8,8
	Conozco poco	34	42,5	42,5	51,2
	No conozco, ni desconozco	7	8,8	8,8	60,0
	Conozco	30	37,5	37,5	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 14

Correspondencia de Gratificaciones



En la Tabla 22 y Figura 14 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 9% No conoce, el 43% Conoce poco, el 9 % No conoce, ni desconoce, el 38% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que las Gratificaciones para trabajadores de Pequeñas Empresas corresponde 2 gratificaciones al año que equivale a media remuneración cada una y a trabajadores de Microempresas no les corresponde este beneficio.

Ítem n):

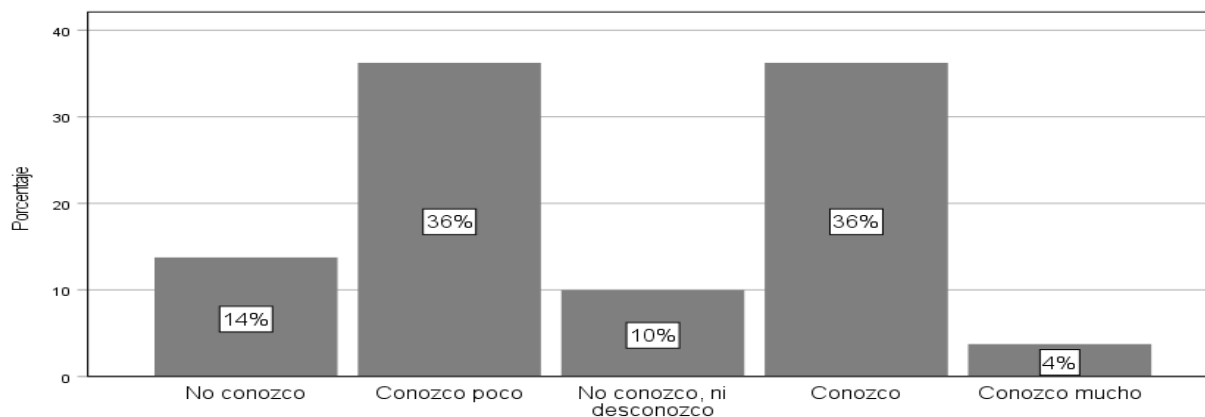
Tabla 23

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	11	13,8	13,8	13,8
	Conozco poco	29	36,3	36,3	50,0
	No conozco, ni desconozco	8	10,0	10,0	60,0
	Conozco	29	36,3	36,3	96,3
	Conozco mucho	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 15

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)



En la Tabla 23 y Figura 15 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 14% No conoce, el 36% Conoce poco, el 10 % No conoce, ni desconoce, el 36% conoce y el 4% Conoce mucho respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio que recibe el empleado por parte del empleador como compensación por su tiempo de labores que serán utilizadas para proteger al trabajador cuando no tenga empleo.

Ítem o):

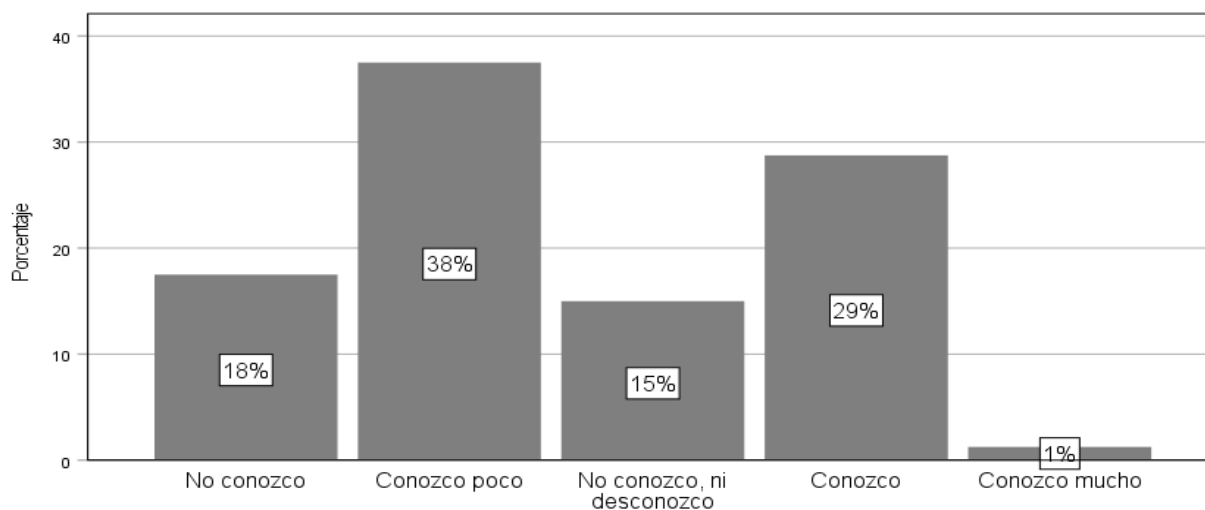
Tabla 24

Correspondencia de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	14	17,5	17,5	17,5
	Conozco poco	30	37,5	37,5	55,0
	No conozco, ni desconozco	12	15,0	15,0	70,0
	Conozco	23	28,7	28,7	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 16

Correspondencia de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)



En la Tabla 24 y Figura 16 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 18% No conoce, el 38% Conoce poco, el 15 % No conoce, ni desconoce, el 29% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para trabajadores de las Pequeñas empresas es quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un tope de noventa (90) remuneraciones diarias y son depositadas en mayo y noviembre. Los

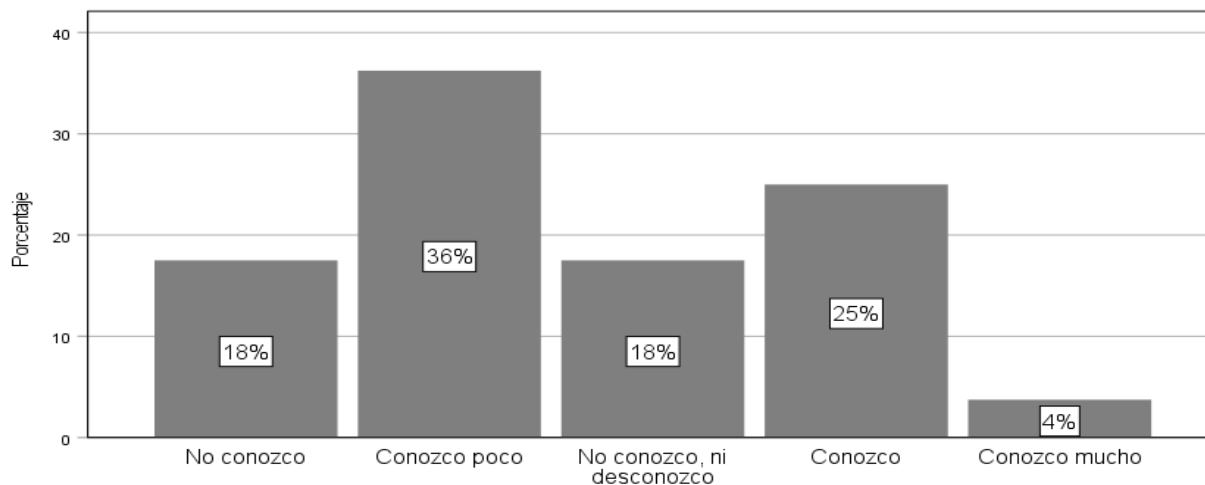
trabajadores de las Microempresas no gozan de este beneficio. }

Ítem p):

Tabla 25

Participación en las Utilidades

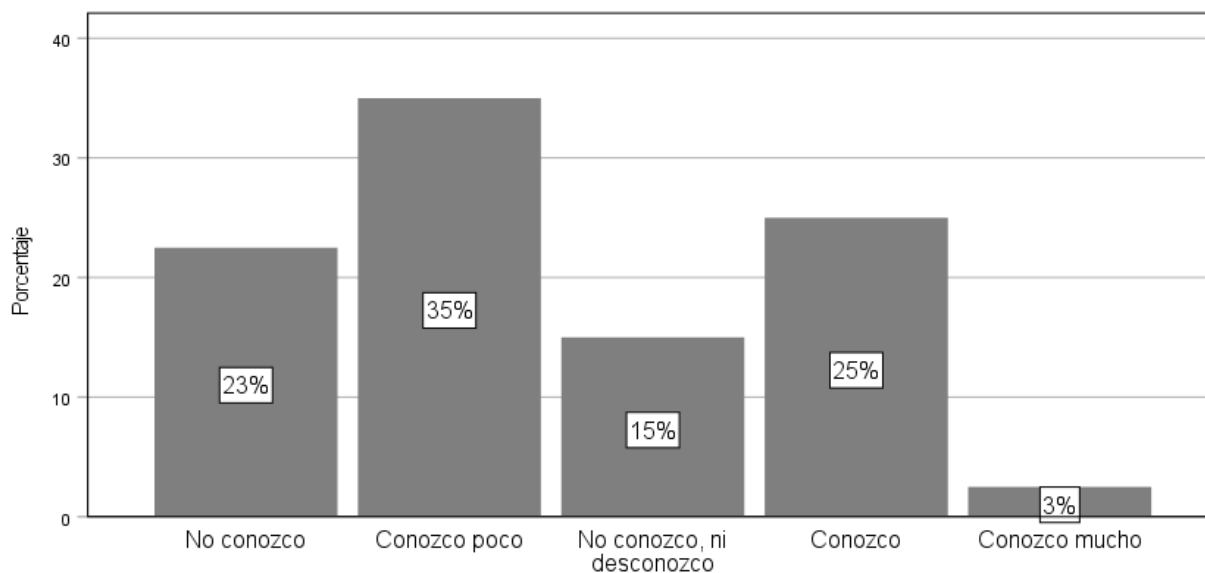
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	14	17,5	17,5	17,5
	Conozco poco	29	36,3	36,3	53,8
	No conozco, ni desconozco	14	17,5	17,5	71,3
	Conozco	20	25,0	25,0	96,3
	Conozco mucho	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 17*Participación en las Utilidades*

En la Tabla 25 y Figura 17 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 18% No conoce, el 36% Conoce poco, el 18 % No conoce, ni desconoce, el 25% conoce y el 4% Conoce mucho respecto a que la Participación en las Utilidades es un beneficio otorgado por empleadores que se exceden de los veinte (20) trabajadores y que hayan tenido utilidad a fin de año.

Ítem q):**Tabla 26***Distribución de Participación en las Utilidades*

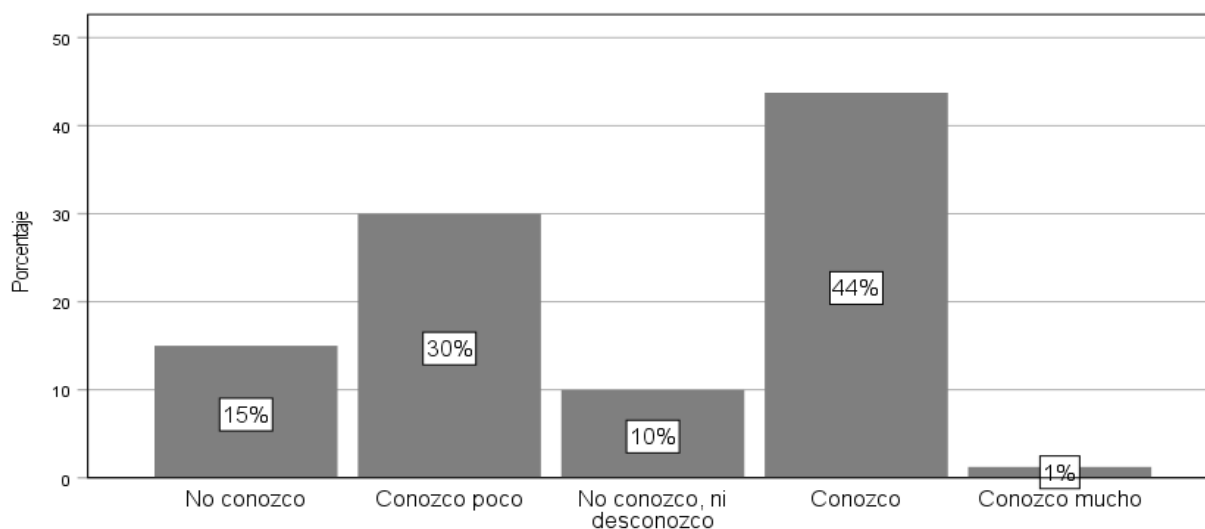
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	18	22,5	22,5	22,5
	Conozco poco	28	35,0	35,0	57,5
	No conozco, ni desconozco	12	15,0	15,0	72,5
	Conozco	20	25,0	25,0	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 18*Distribución de Participación en las Utilidades*

En la Tabla 26 y Figura 18 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 23% No conoce, el 35% Conoce poco, el 15 % No conoce, ni desconoce, el 25% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que la Participación en las Utilidades será distribuida un porcentaje de la ganancia y va depender del tipo de actividad a que ésta se dedica.

Ítem r):**Tabla 27***Indemnización por Despido Arbitrario*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No conozco	12	15,0	15,0	15,0
Conozco poco	24	30,0	30,0	45,0
No conozco, ni desconozco	8	10,0	10,0	55,0
Conozco	35	43,8	43,8	98,8
Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 19*Indemnización por Despido Arbitrario*

En la Tabla 27 y Figura 19 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 15% No conoce, el 30% Conoce poco, el 10 % No conoce, ni desconoce, el 44% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que la Indemnización por Despido Arbitrario es un beneficio laboral que toda empresa debe abonar al trabajador cuando éste sea despedido injustificadamente en ocasiones netamente responsables por parte del empleador.

Dimensión: Periodo de Descanso

Ítem s):

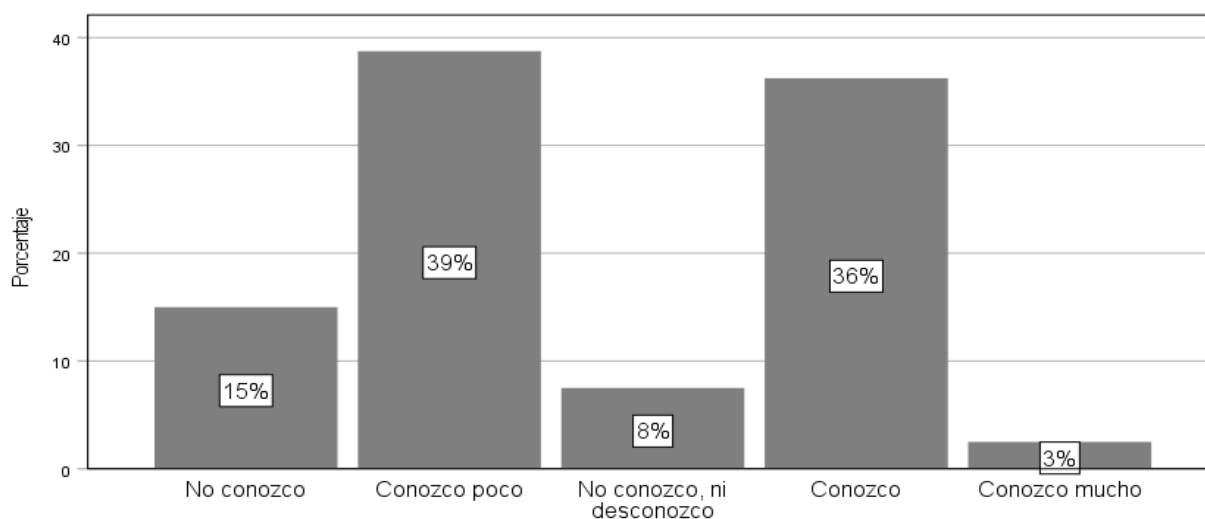
Tabla 28

Descanso Semanal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	12	15,0	15,0	15,0
	Conozco poco	31	38,8	38,8	53,8
	No conozco, ni desconozco	6	7,5	7,5	61,3
	Conozco	29	36,3	36,3	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 20

Descanso Semanal



En la Tabla 28 y Figura 20 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 15% No conoce, el 39% Conoce poco, el 8 % No conoce, ni desconoce, el 36% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Descanso Semanal se refiere a que todos los empleados que cumplen una semana de trabajo o 6 días a la semana, tienen derecho un día de descanso remunerado.

Ítem t):

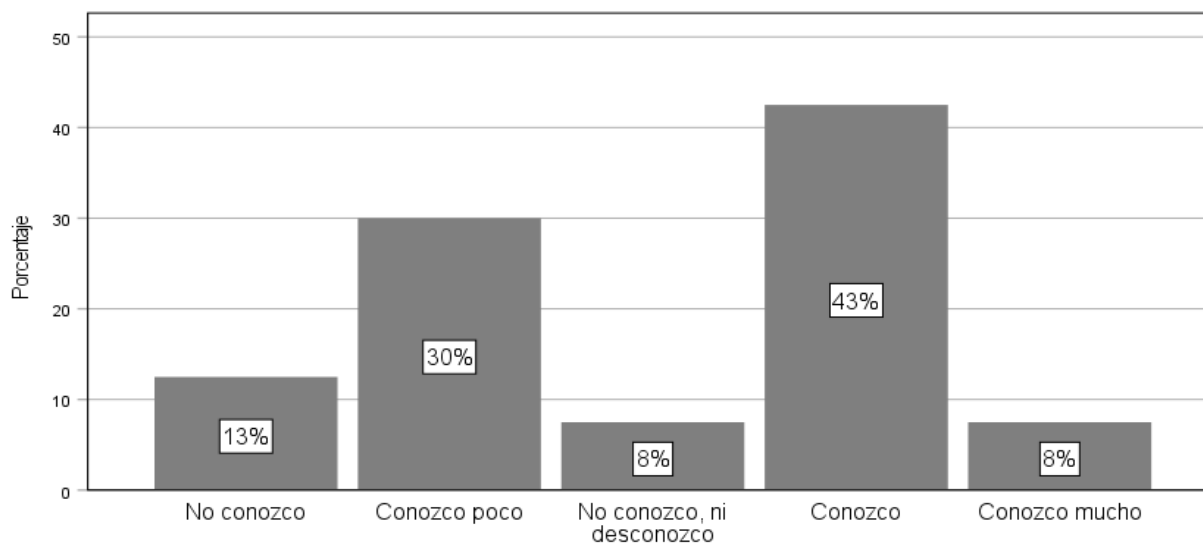
Tabla 29

Feriatos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	10	12,5	12,5	12,5
	Conozco poco	24	30,0	30,0	42,5
	No conozco, ni desconozco	6	7,5	7,5	50,0
	Conozco	34	42,5	42,5	92,5
	Conozco mucho	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 21

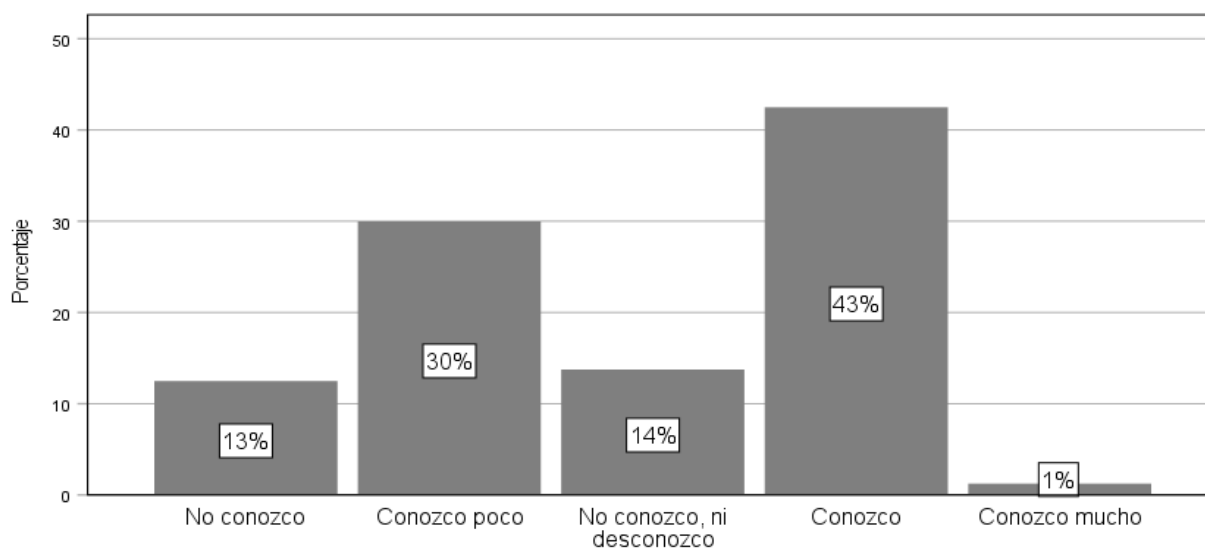
Feriatos



En la Tabla 29 y Figura 21 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 13% No conoce, el 30% Conoce poco, el 8 % No conoce, ni desconoce, el 43% conoce y el 8% Conoce mucho respecto a que los Feriatos son fechas o días festivos no laborables, el trabajador tiene derecho a descansar por ese día y el empleador tiene la obligación de remunerar por el día no laborado.

Ítem u):**Tabla 30**
Licencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	10	12,5	12,5	12,5
	Conozco poco	24	30,0	30,0	42,5
	No conozco, ni desconozco	11	13,8	13,8	56,3
	Conozco	34	42,5	42,5	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 22*Licencias*

En la Tabla 30 y Figura 22 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 13% No conoce, el 30% Conoce poco, el 14 % No conoce, ni desconoce, el 43% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que las Licencias son fechas la cual los trabajadores presentan inconsistencias al momento de asistir a su centro de labores, el empleador debe conceder un permiso ya sea con

o sin remuneración.

Dimensión: Seguro Social

Ítem v):

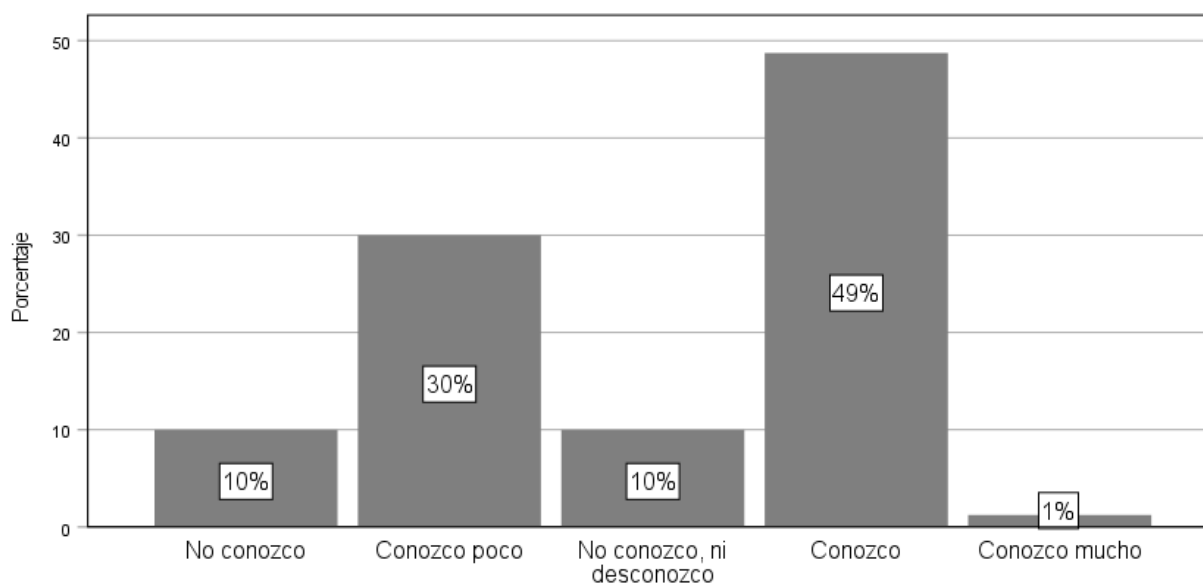
Tabla 31

Seguro Integral de Salud (SIS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	8	10,0	10,0	10,0
	Conozco poco	24	30,0	30,0	40,0
	No conozco, ni desconozco	8	10,0	10,0	50,0
	Conozco	39	48,8	48,8	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 23

Seguro Integral de Salud (SIS)



En la Tabla 31 y Figura 23 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 10% No

conoce, el 30% Conoce poco, el 10 % No conoce, ni desconoce, el 49% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que el Seguro Integral de Salud (SIS) es un seguro especialmente para las microempresas y para aquellos que no cuentan con otro seguro vigente.

Ítem w):

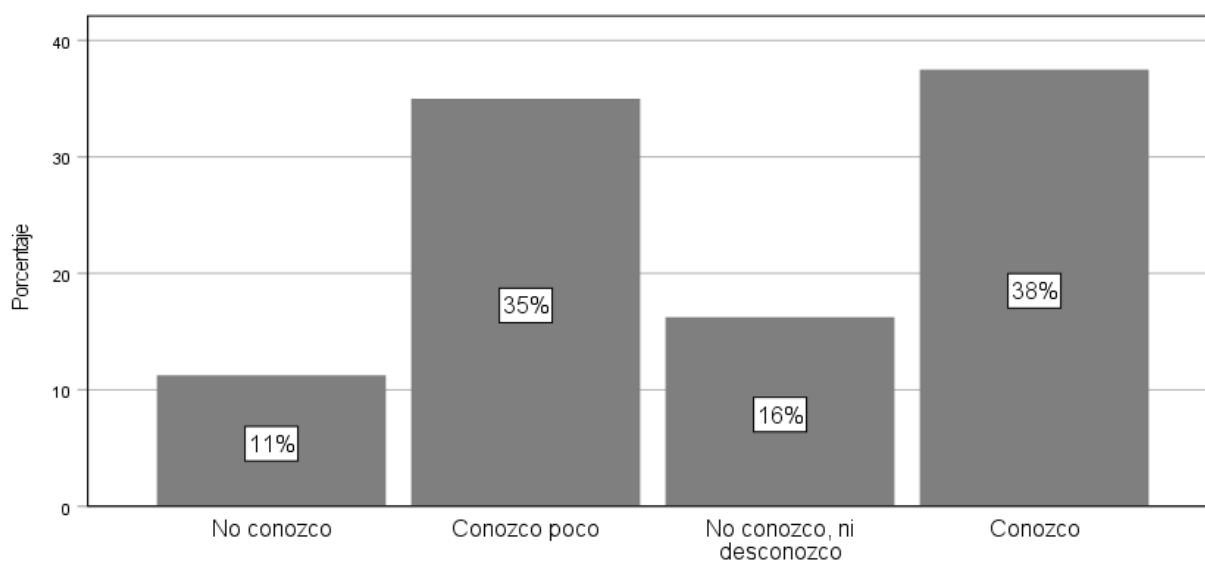
Tabla 32

Aportes al Seguro Integral de Salud (SIS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	9	11,3	11,3	11,3
	Conozco poco	28	35,0	35,0	46,3
	No conozco, ni desconozco	13	16,3	16,3	62,5
	Conozco	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 24

Aportes al Seguro Integral de Salud (SIS)



En la Tabla 32 y Figura 24 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 11% No

conoce, el 35% Conoce poco, el 16 % No conoce, ni desconoce, el 38% conoce respecto a que los aportes correspondientes para el Seguro Integral de Salud (SIS) son: En el caso de las microempresas el pago realizará 50% el empleador y el otro 50% el estado.

Ítem x):

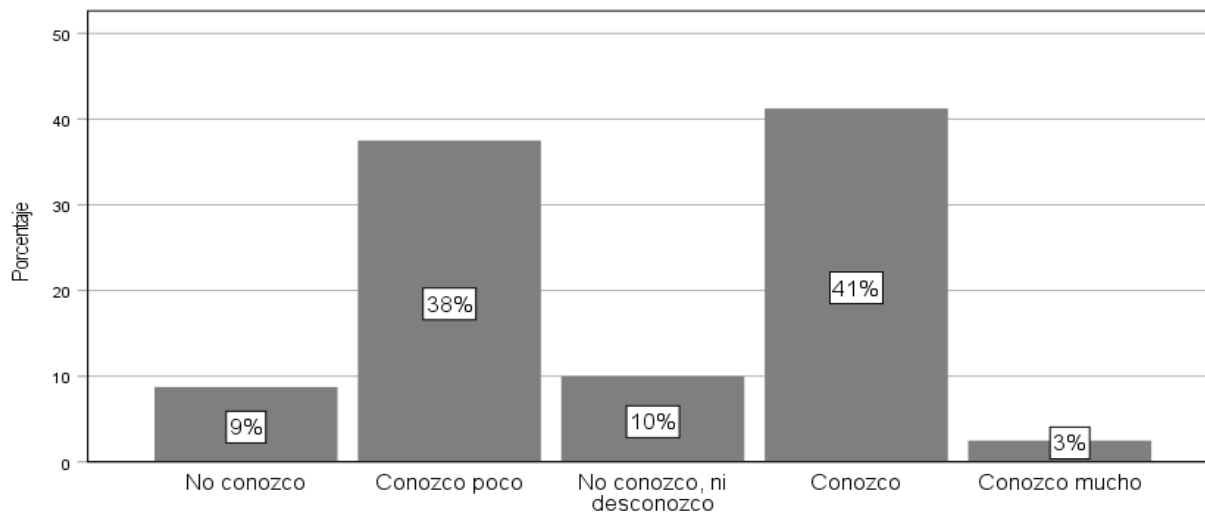
Tabla 33

Seguro Social de Salud (ESSALUD)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	7	8,8	8,8	8,8
	Conozco poco	30	37,5	37,5	46,3
	No conozco, ni desconozco	8	10,0	10,0	56,3
	Conozco	33	41,3	41,3	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 25

Seguro Social de Salud (ESSALUD)



En la Tabla 33 y Figura 25 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 9% No

conoce, el 38% Conoce poco, el 10 % No conoce, ni desconoce, el 41% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Seguro Social de Salud (ESSALUD) brinda asistencia médica a los trabajadores dependientes en caso de enfermedades, accidentes u otros.

Ítem y):

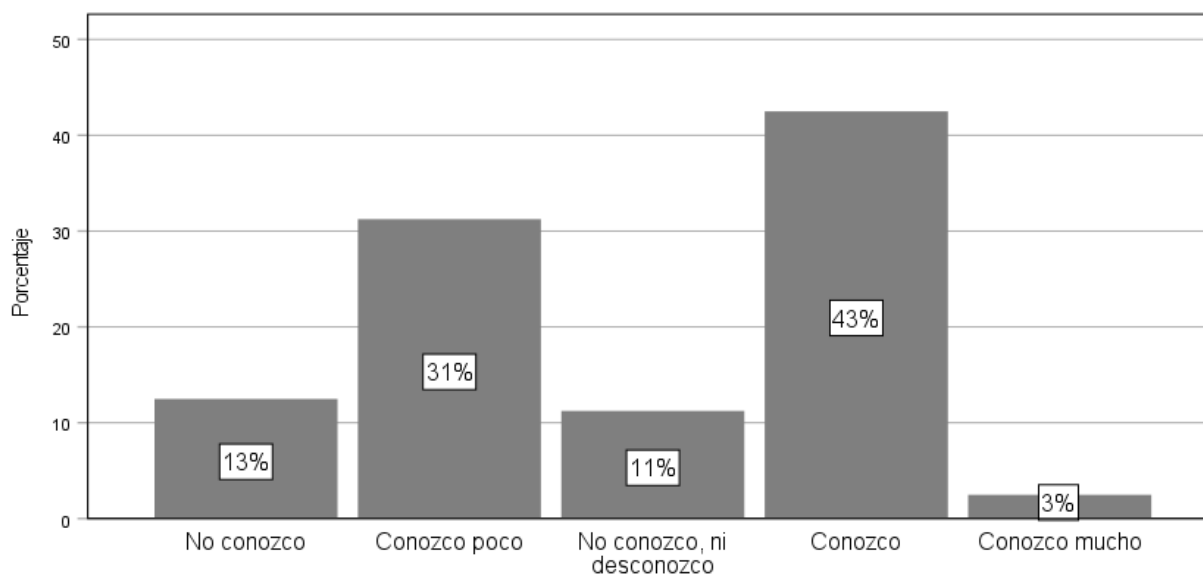
Tabla 34

Tasa del Seguro Social de Salud (ESSALUD)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No conozco	10	12,5	12,5	12,5
Conozco poco	25	31,3	31,3	43,8
No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	55,0
Conozco	34	42,5	42,5	97,5
Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 26

Tasa del Seguro Social de Salud (ESSALUD)



En la Tabla 34 y Figura 26 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 13% No

conoce, el 31% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 43% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Seguro Social de Salud (ESSALUD) es un seguro con una tasa del 9% del sueldo del trabajador que es pagado por los empleadores que estén obligados según las normas vigentes.

Ítem z):

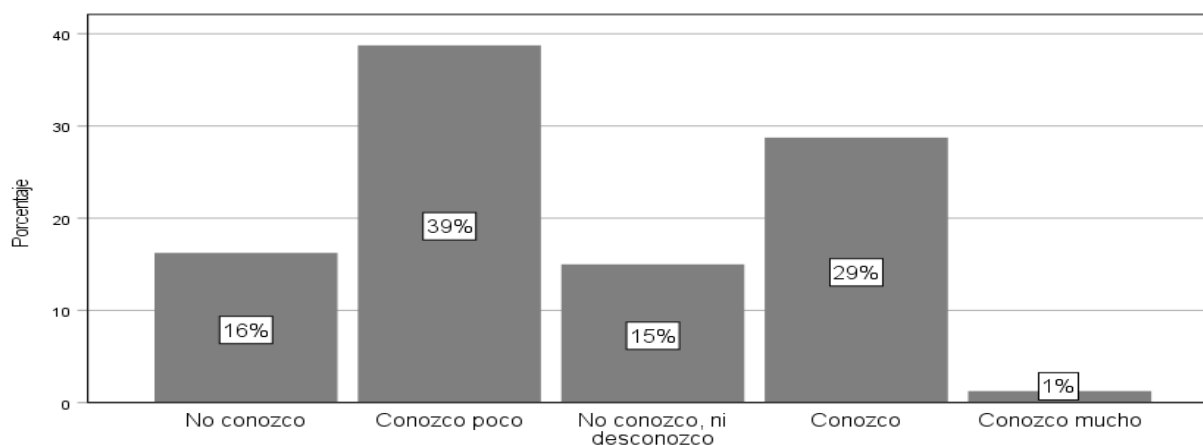
Tabla 35

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	13	16,3	16,3	16,3
	Conozco poco	31	38,8	38,8	55,0
	No conozco, ni desconozco	12	15,0	15,0	70,0
	Conozco	23	28,7	28,7	98,8
	Conozco mucho	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 27

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)



En la Tabla 35 y Figura 27 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 16% No

conoce, el 39% Conoce poco, el 15 % No conoce, ni desconoce, el 29% conoce y el 1% Conoce mucho respecto a que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es contratado por el empleador a trabajadores que tienen labores de alto riesgo.

Ítem aa):

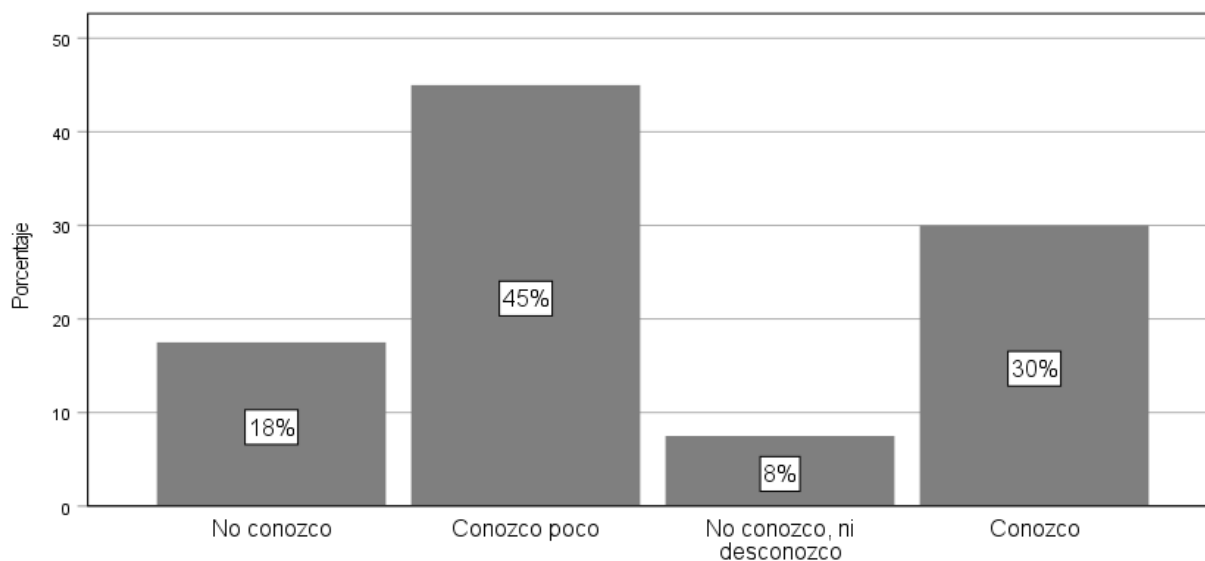
Tabla 36

Cubrimiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	14	17,5	17,5	17,5
	Conozco poco	36	45,0	45,0	62,5
	No conozco, ni desconozco	6	7,5	7,5	70,0
	Conozco	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 28

Cubrimiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)



En la Tabla 36 y Figura 28 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 18% No

conoce, el 45% Conoce poco, el 8 % No conoce, ni desconoce, el 30% conoce respecto a que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) cubre coberturas económicas como pensiones de invalidez, pensiones de sobrevivencia y gasto de sepelio.

Ítem bb):

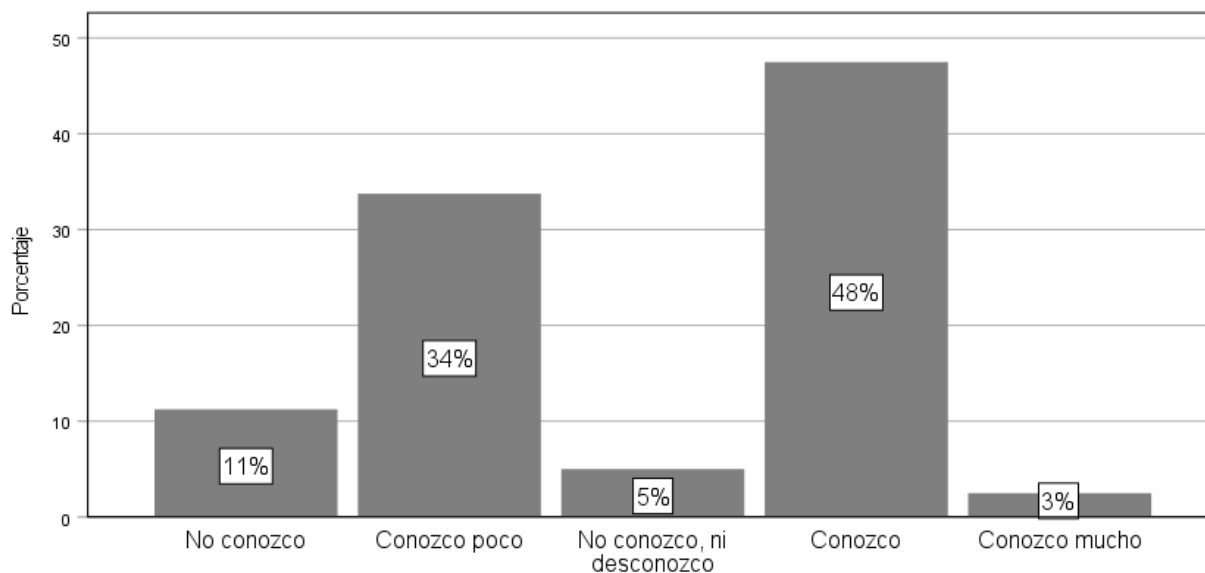
Tabla 37

Sistema de Pensiones Sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	9	11,3	11,3	11,3
	Conozco poco	27	33,8	33,8	45,0
	No conozco, ni desconozco	4	5,0	5,0	50,0
	Conozco	38	47,5	47,5	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 29

Sistema de Pensiones Sociales



En la Tabla 37 y Figura 29 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 11% No

conoce, el 34% Conoce poco, el 5 % No conoce, ni desconoce, el 48% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Sistema de Pensiones Sociales son los descuentos legales que se hacen al empleado, puede ser a través del sistema privado o público.

Ítem cc):

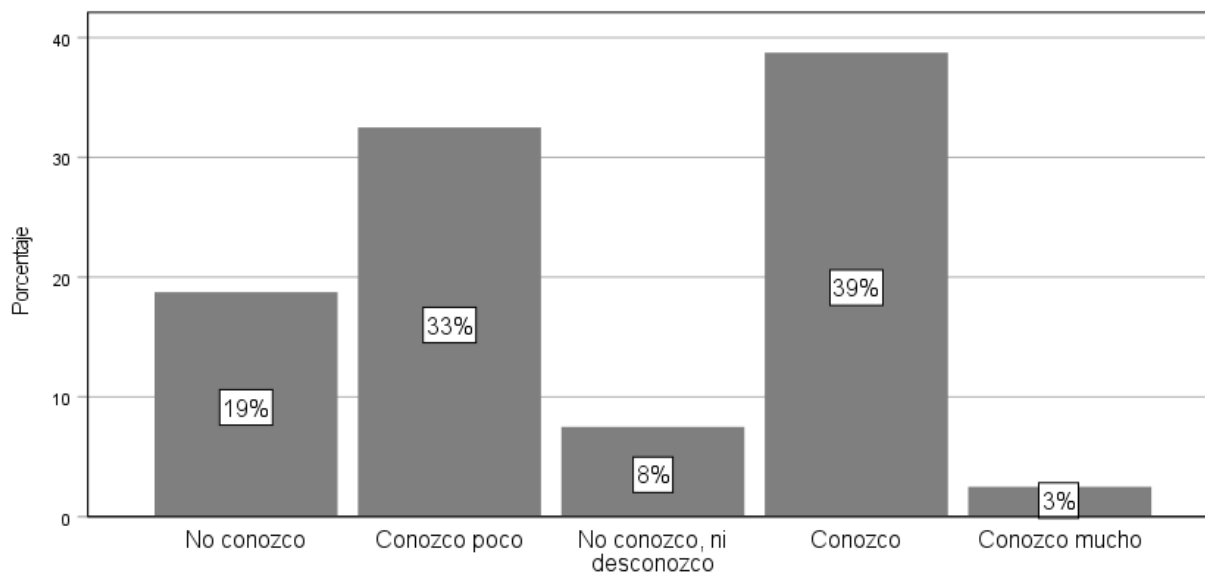
Tabla 38

Descuento del Sistema de Pensiones Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No conozco	15	18,8	18,8	18,8
Conozco poco	26	32,5	32,5	51,2
No conozco, ni desconozco	6	7,5	7,5	58,8
Conozco	31	38,8	38,8	97,5
Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 30

Descuento del Sistema de Pensiones Sociales



En la Tabla 38 y Figura 30 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 19% No

conoce, el 33% Conoce poco, el 8 % No conoce, ni desconoce, el 39% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Sistema de Pensiones Sociales se descuenta al empleado con la finalidad de tener una pensión cuando esté jubilado.

Ítem dd):

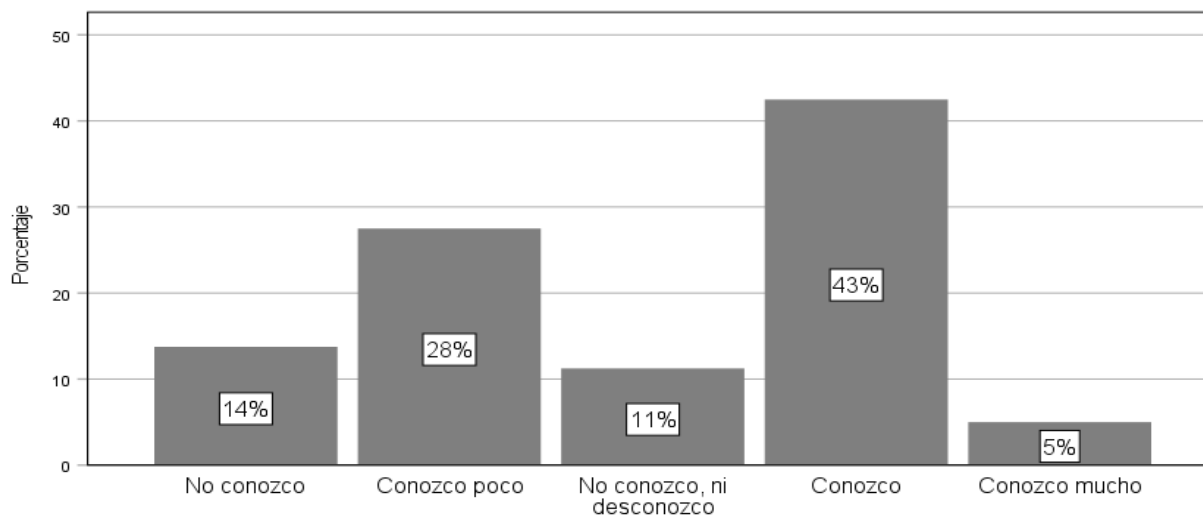
Tabla 39

Seguro Vida Ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	11	13,8	13,8	13,8
	Conozco poco	22	27,5	27,5	41,3
	No conozco, ni desconozco	9	11,3	11,3	52,5
	Conozco	34	42,5	42,5	95,0
	Conozco mucho	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 31

Seguro Vida Ley



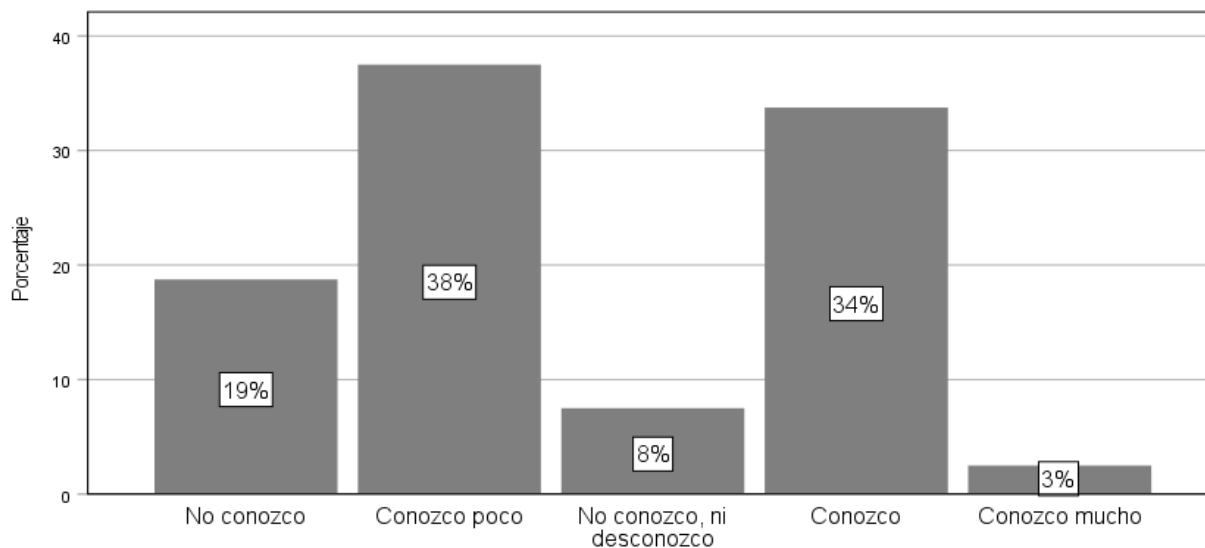
En la Tabla 39 y Figura 31 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 14% No conoce, el 28% Conoce poco, el 11 % No conoce, ni desconoce, el 43% conoce y el 5% Conoce mucho respecto a que el Seguro Vida Ley es un seguro que cubre el fallecimiento natural, por accidente o invalidez permanente.

Ítem ee):

Tabla 40

Obligación del Seguro Vida Ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No conozco	15	18,8	18,8	18,8
	Conozco poco	30	37,5	37,5	56,3
	No conozco, ni desconozco	6	7,5	7,5	63,7
	Conozco	27	33,8	33,8	97,5
	Conozco mucho	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 32*Obligación del Seguro Vida Ley*

En la Tabla 40 y Figura 32 se observa que de los 80 gerentes encuestados el 19% No conoce, el 38% Conoce poco, el 8 % No conoce, ni desconoce, el 34% conoce y el 3% Conoce mucho respecto a que el Seguro Vida Ley desde el año 2019 según Decreto de Urgencia N°044-2019 todos los empleadores están obligados a contratar dicho seguro a sus trabajadores, sin importar el régimen laboral.

5.1.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados de la Variable y Dimensiones

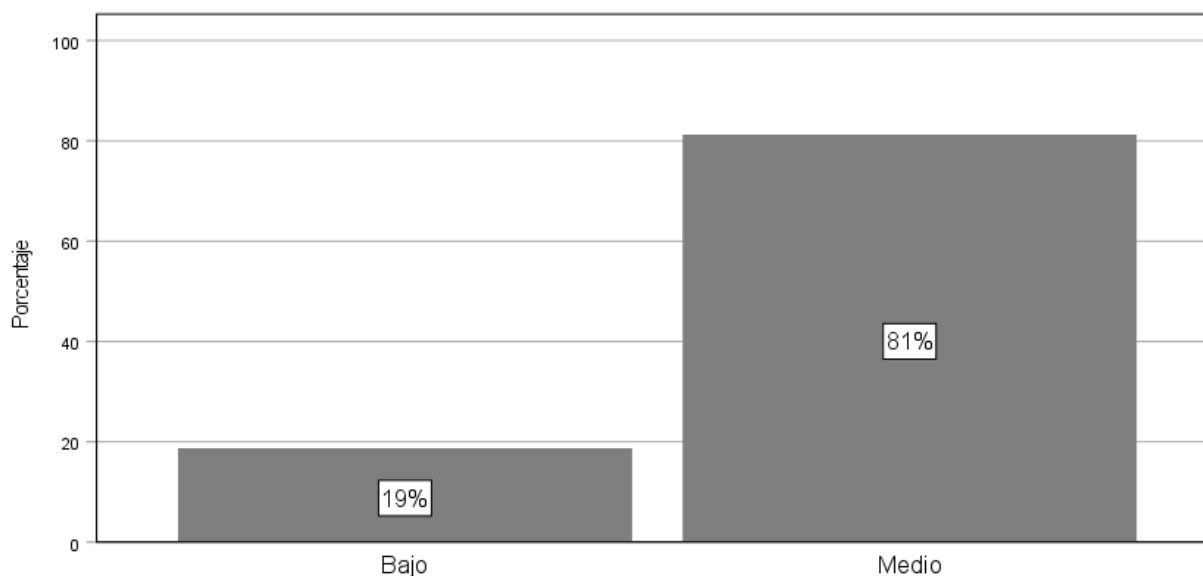
Tabla 41

Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	18,8	18,8	18,8
	Medio	65	81,3	81,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 33

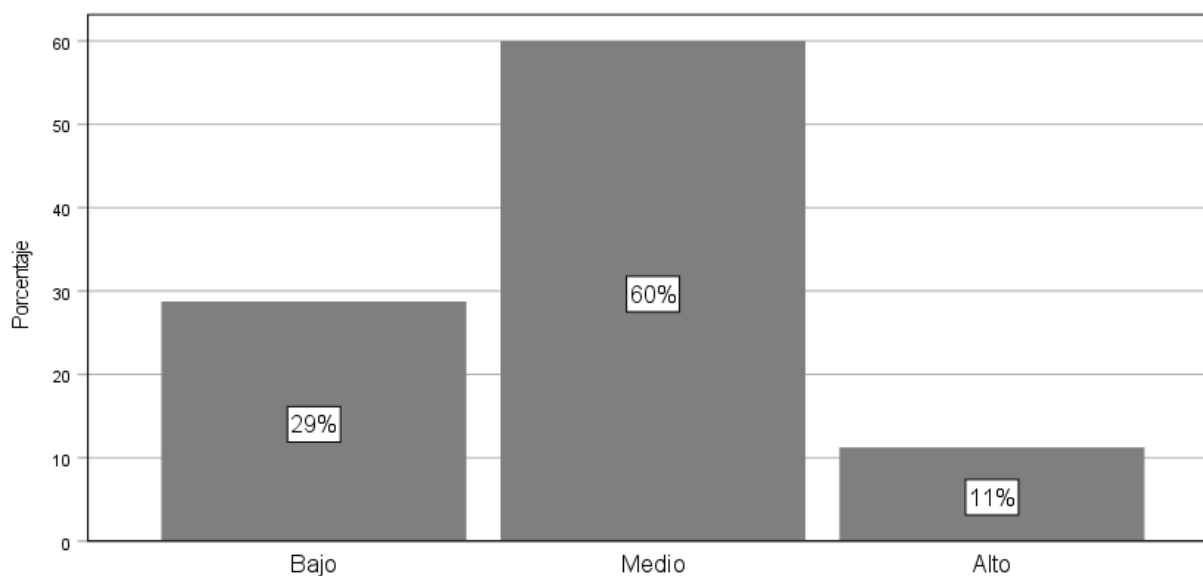
Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (Agrupada)



En la Tabla 41 y Figura 33 se observa que de los 80 encuestados el 19% tiene un nivel de conocimiento bajo y el 81 % tiene un nivel de conocimiento medio respecto a la variable Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

Tabla 42*Base Legal (Agrupada)*

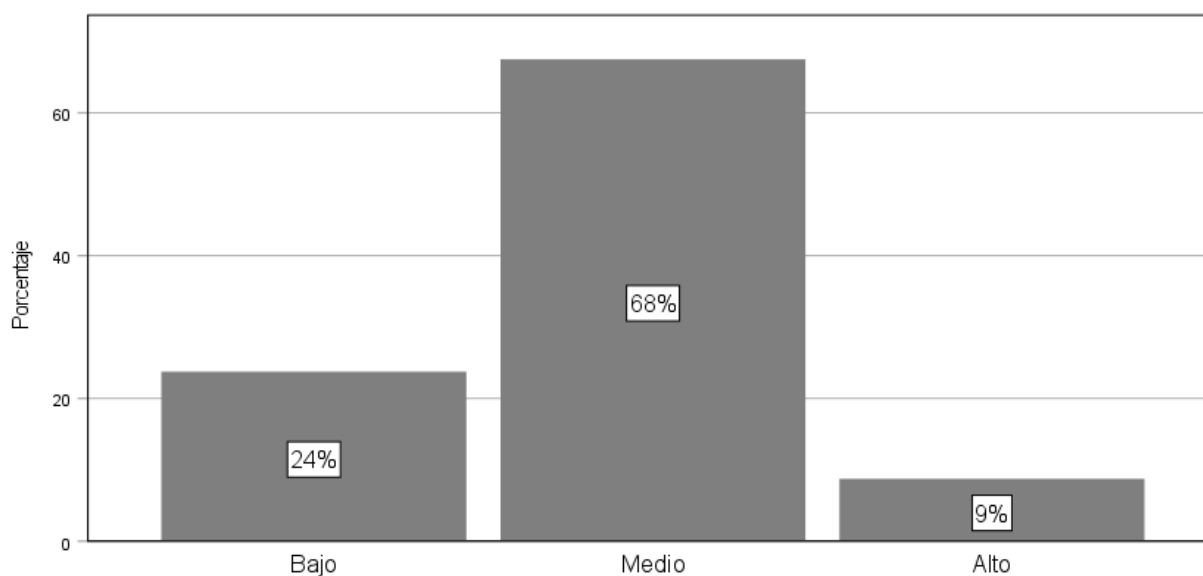
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	28,7	28,7	28,7
	Medio	48	60,0	60,0	88,8
	Alto	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 34*Base Legal (Agrupada)*

En la Tabla 42 y Figura 34 se observa que de los 80 encuestados el 29% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 60 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 11% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Base Legal en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

Tabla 43*Beneficios Sociales (Agrupada)*

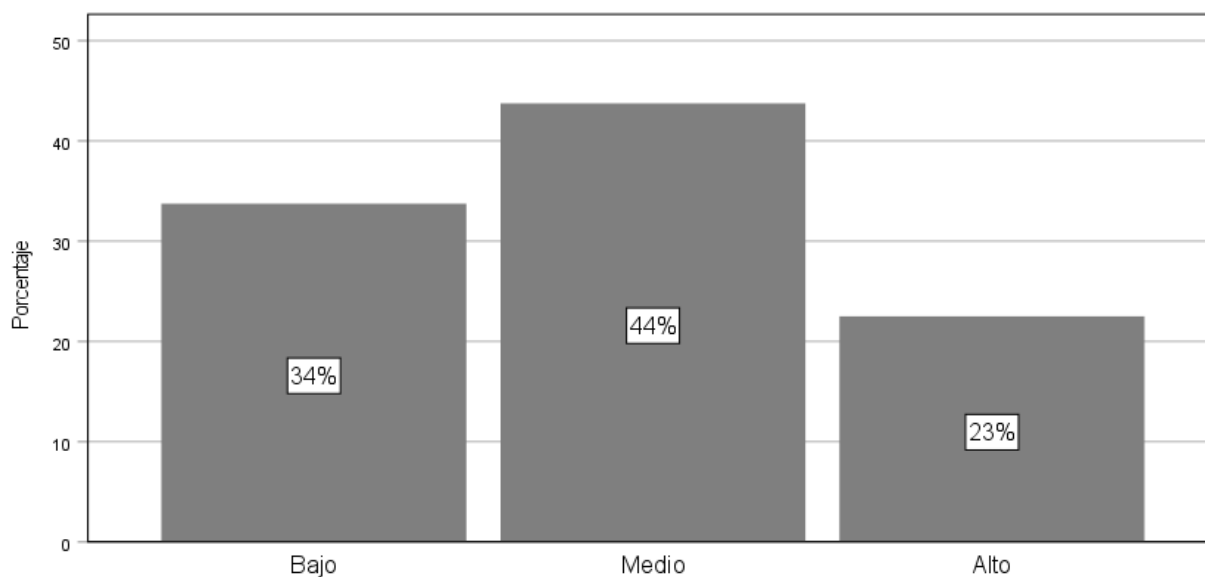
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	23,8	23,8	23,8
	Medio	54	67,5	67,5	91,3
	Alto	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 35*Beneficios Sociales (Agrupada)*

En la Tabla 43 y Figura 35 se observa que de los 80 encuestados el 24% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 68 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 9% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Beneficios Sociales en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

Tabla 44*Periodo de Descanso (Agrupada)*

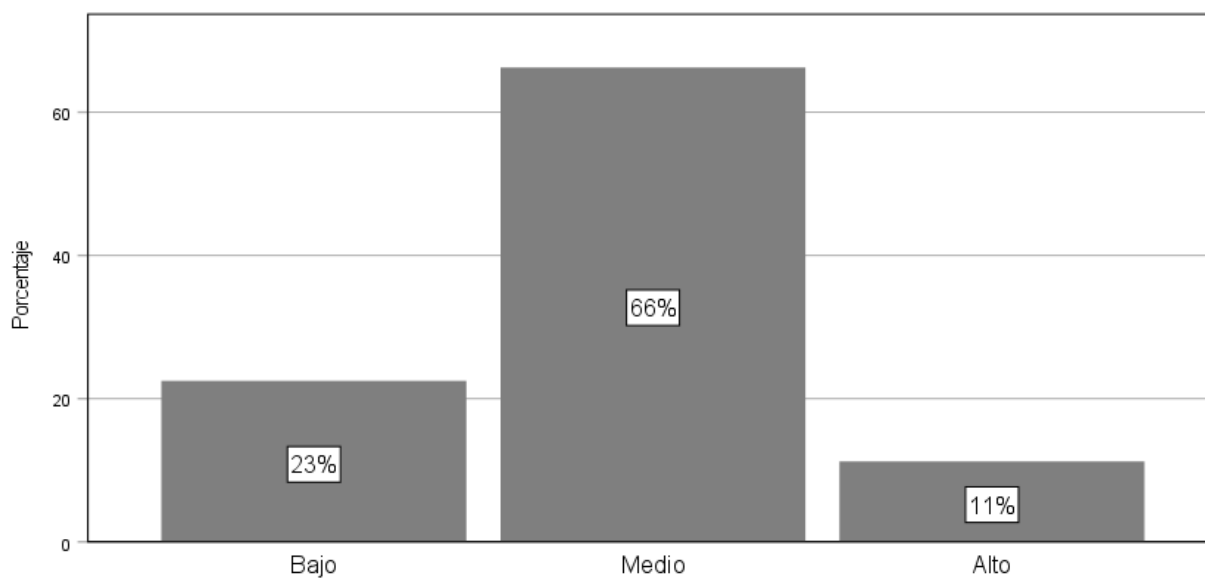
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	33,8	33,8	33,8
	Medio	35	43,8	43,8	77,5
	Alto	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 36*Periodo de Descanso (Agrupada)*

En la Tabla 44 y Figura 36 se observa que de los 80 encuestados el 34% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 44 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 23% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Periodo de Descanso en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

Tabla 45**Seguro Social (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	22,5	22,5	22,5
	Medio	53	66,3	66,3	88,8
	Alto	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 37*Seguro Social (Agrupada)*

En la Tabla 45 y Figura 37 se observa que de los 80 encuestados el 23% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 66 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 11% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Seguro Social en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023.

5.2 Discusión de Resultados.

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023, se obtuvo como resultado, tal como se observa en la Tabla 41 y Figura 33 se observa que de los 80 encuestados el 19% tiene un nivel de conocimiento bajo y el 81 % tiene un nivel de conocimiento medio respecto a la variable Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023. Lo cual son corroborados por Ducos & Aliaga (2019) en su tesis titulada: “El REMYPE y los Costos Laborales en la Empresa DISREP IMPORT S.R. LTDA, Periodo 2018”, en Callao, Perú. Tuvieron como finalidad: Determinar la influencia de los costos laborales en la empresa DISREP IMPORT S.R.LTDA. tras el acogimiento del REMYPE. La metodología usada fue de tipo descriptiva - aplicada, diseño transversal - no experimental y el método utilizado fue deductivo - analítico. Se utilizaron métodos de análisis de documentos y análisis de contenido para recopilar datos, teniendo en cuenta la información obtenida del cálculo de los costos laborales, por otro lado, Para el análisis de los datos se utilizaron tablas y gráficos y el procesamiento de los datos se realizó mediante hojas de cálculo Excel. Los resultados analíticos mostraron que en la empresa DISREP IMPORT S.R.LTDA. se redujeron los costes laborales acogándose al REMYPE y el impacto del costo total anual se redujo en un 42%. Concluyeron que participar en el REMYPE reduce los costos laborales, es decir, al elegir este Régimen Laboral Especial, la empresa puede reducir la carga de trabajo de los empleados sin descuidar sus derechos laborales ni utilizar métodos de trabajo informales. También por Mendez y Diaz (2020) en su investigación que lleva por título: “Análisis Comparativo de los Regímenes Laborales MYPE y Común y su Incidencia en el

Estado de Resultados de la Empresa MAQUITEC SRL, Cajamarca, año 2019”, sostuvieron como finalidad: Determinar la incidencia comparativa del análisis de los regímenes laborales MYPE y Común en el Estado de Resultados de la empresa MAQUITEC SRL, Cajamarca, año 2019. Aplicando enfoque cuantitativo, diseño transversal, no experimental, correlación de causa y efecto, utilizando como la técnica de recolección de datos: Análisis documental; y además usando como herramientas: Ficha de registro de datos, matriz documental, y lista de cotejo. Tomando en consideración registrar a los 07 trabajadores en planilla de remuneraciones. Como población se usó los de Estados Financieros de la compañía Maquitec SRL, así como; usando la muestra El Estado de Resultados de la empresa Maquitec SRL. Se logró como resultado que el Régimen Laboral Común asume una carga laboral total (conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones) de S/. 151,318.18, el Régimen Laboral Especial MYPE en la categoría empresarial de pequeña empresa S/. 128,792.89; y, con respecto a, la microempresa S/. 106,860.00. se concluyó que la incidencia comparativa del análisis de los Regímenes Laborales MYPE (pequeña empresa) y Común en el Estado de Resultados, es que la pequeña empresa disminuye la pérdida neta en un 32%, que equivale a S/. 22,525; además, la incidencia comparativa del análisis de los Regímenes Laborales MYPE (microempresa) y Común en el Estado de Resultados es que la microempresa disminuye la pérdida neta en un 63% que equivale a S/. 44,458. Se puede observar que existe cierto acuerdo sobre la variable “Régimen Laboral Especial para las Micro y Pequeñas Empresas” porque tienen la misma tendencia a mostrar el nivel medio y bajo de esta variable.

Conclusiones:

1. Se concluye que de los 80 encuestados el 19% tiene un nivel de conocimiento bajo y el 81 % tiene un nivel de conocimiento medio respecto a la variable Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa con las dimensiones: Base Legal (Ley N° 28015; Decreto Supremo N.° 008-2008-TR; Decreto Legislativo N.° 1086 y el Decreto Supremo N.° 013-2013-PRODUCE) , Beneficios Sociales, Periodo de Descanso y Seguro Social, en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023; esto conlleva a que en sus respectivos negocios exista mayores costos laborales, futuras fiscalizaciones, infracciones laborales y la informalidad en nuestro país.
2. Se concluye que de los 80 encuestados el 29% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 60 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 11% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Base Legal (Ley N° 28015; Decreto Supremo N.° 008-2008-TR; Decreto Legislativo N.° 1086 y el Decreto Supremo N.° 013-2013-PRODUCE), con sus indicadores: Naturaleza, Características de las Micro y Pequeñas Empresas, Ámbito de Aplicación, Exclusiones, Sujetos, Contratos de Trabajo, Registro de las Micro y Pequeñas Empresas; en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023; esto conlleva a que en sus respectivas empresas exista mayores costos laborales y la informalidad.
3. Se concluye que de los 80 encuestados el 24% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 68 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 9% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Beneficios Sociales (Remuneraciones, Vacaciones, Gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Participación en las Utilidades, Indemnización por Despido Arbitrario) en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023; esto conlleva a que en sus respectivos negocios exista mayores costos laborales.

4. Se concluye que de los 80 encuestados el 34% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 44 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 23% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Periodo de Descanso (Semanal, Feriados, Licencias) en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023; esto conlleva a que en sus respectivas compañías exista infracciones laborales y futuras fiscalizaciones.

5. Se concluye que de los 80 encuestados el 23% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 66 % tiene un nivel de conocimiento medio y el 11% tiene un nivel de conocimiento alto respecto a la Dimensión Seguro Social (Seguro Integral de Salud, Seguro Social de Salud, entre otras) en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, 2023; esto conlleva a que en sus respectivas compañías exista mayores infracciones laborales y futuras fiscalizaciones.

Recomendaciones:

A continuación, se presentan las siguientes recomendaciones para prevenir las consecuencias del problema bajo investigación:

1. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento del sistema del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, se debe implementar charlas, capacitaciones sobre la normativa laboral vigente dentro del centro de labores, así como, incentivar a los trabajadores asistir a las capacitaciones, conferencias, talleres, seminarios, charlas y cursos que brinda la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), para que conozcan sus derechos y obligaciones laborales. Por otro lado, invoco a los Contadores en aplicar su ética profesional, brindar asesorías y capacitaciones constantes a sus clientes y poder evitar las consecuencias del problema que son: Mayores costos laborales, Fiscalizaciones, Infracciones y la Informalidad en nuestro País.

2. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento de la Base Legal del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015; Decreto Supremo N.° 008-2008-TR; Decreto Legislativo N.° 1086 y el Decreto Supremo N.° 013-2013-PRODUCE), en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca se debe implementar la cultura empresarial y de asociatividad desde la educación básica, asimismo, se deben desarrollar charlas, capacitaciones sobre la interpretación de la normativa laboral vigente, cursos que brinda la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
3. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento del Beneficios Sociales en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca, se debe implementar cursos capacitaciones sobre los cálculos de la determinación de los beneficios sociales de los trabajadores y su implicancia en la rentabilidad de la empresa.
4. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento del Periodo de Descanso en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca se debe implementar charlas, capacitaciones sobre la normativa laboral vigente dentro del centro de labores, así como también incentivar a los trabajadores asistir a las capacitaciones, conferencias, talleres, seminarios sobre la importancia del descanso de los trabajadores y responsabilidades legales, económicas y financieras, si estos no hacen uso de su derecho de descanso.
5. Se recomienda que, para elevar el nivel de conocimiento del Seguro Social en los gerentes de las empresas del sector ferretero del distrito de Cajamarca se debe implementar charlas, capacitaciones sobre la obligación legales y económicas que tiene el empleador, con ESSALUD o SIS por los trabajadores que tiene la empresa.

Referencias

- Alvarez, E., Alvarez, L., & Hernández, J. (2021). Gestión del área de recursos humanos en PYMES restauranteras de Tuxpan Veracruz. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*. Obtenido de <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/22-agosto-2021/recursos-humanos-pymes>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guia para la elaboracion*. Jose Luis Arias Gonzales. Asesor Empresarial. (2015). Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. *Entrelíneas S.R.L.*, 4. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/340036685/REMYPE-pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la Investigacion*. Pearson.
- Cámara de Comercio de Lima. (2021). *Guía Laboral de la Micro y Pequeña Empresa*. Obtenido de CCL: <https://apps.camaralima.org.pe/vipcam1/Servicio-al-Asociado/Documentos/gualaboral.pdf>
- Clavo, A., & Castillo, R. (2021). *Incidencia del nivel de conocimiento de la Ley REMYPE en la formalización [Tesis de Contador Público, Universidad Nacional de San Martín]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4384>
- Congreso de la República. (1997, 17 de mayo). *Ley N° 26790*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e257e80046a8b6b28f98ffac1e03f85e/Ley+N%C2%B0+26790+Ley+de+Modernizacion+de+la+Seguridad+Social+en+Salud.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e257e80046a8b6b28f98ffac1e03f85e>
- Congreso de la República. (2003, 2 de julio). *Ley N° 28015*. La Comisión Permanente del Congreso de la República. Obtenido de <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/28015.htm>

- Consejo de Ministros. (2008, 30 de setiembre). *Decreto Supremo N° 008-2008-TR*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC093266/>
- Consejo de Ministros. (2013, 28 de diciembre). *Decreto Supremo N° 013-2013 - Produce*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>
- Ducos, B., & Aliaga, L. (2019). *El REMYPE y Los Costos Laborales en la Empresa DISREP IMPORT S.R. LTDA, Periodo 2018*[Tesis de Contador Público, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5191>
- Garcia, V., & Tanta, M. (2023). *Acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y su Impacto en los Costos Laborales de la Empresa JJ QUIROZ SRL de la Ciudad de Cajamarca, Periodo – 2021* [Tesis de Contador Público, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2614>
- Grupo Verona. (19 de Junio de 2021). *REMYPE: Beneficios Laborales para las Micro y Pequeñas Empresas*. Obtenido de Grupo Verona – Soluciones Tributarias, Legales y Financieras: <https://grupoverona.pe/remype-beneficios-laborales-para-las-micro-y-pequenas-empresas/>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la Investigacion Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Llancaya, Z. (2019). *Remype y su incidencia en las finanzas de las empresas del rubro juegos*

- mecánicos, distrito Los Olivos, 2018 [Tesis de Contador Público, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional, Lima Norte. Recuperado el 2, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41256>
- Mendez, L., & Diaz, W. (2020). *Análisis Comparativo de los Regímenes Laborales Mype y Común y su Incidencia en el Estado de Resultados de la Empresa Maquitech Srl, Cajamarca, Año 2019 [Tesis de Contador Público, Universidad Privada del Norte].* Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25019>
- MTPE. (19 de Julio de 2019). *Materiales de Difusión - Dípticos 2019.* Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/285345-materiales-de-difusion-dipticos-2019>
- MTPE. (13 de Octubre de 2021). *Guía Sobre el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.* Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2206240-guia-sobre-el-regimen-laboral-de-la-micro-y-pequena-empresa>
- Noticiero Contable. (03 de Noviembre de 2021). *Licencias y Permisos Laborales en el Perú.* Obtenido de Noticiero Contable: Noticias Contables en Perú. Aprende Contabilidad: <https://noticierocontable.com/licencias-permisos-laborales/>
- Noticiero Contable. (20 de Enero de 2023). *Seguro de Vida Ley [Actualizado 2023].* Obtenido de Noticiero Contable: Noticias Contables en Perú. Aprende Contabilidad: <https://noticierocontable.com/seguro-de-vida-ley/>
- NubeCont. (21 de Abril de 2022). *Beneficios Sociales en el Perú.* Obtenido de NubeCont: Software Contable en la Nube: <https://nubecont.com/blog/2022/beneficios-sociales-en-el->

peru

NubeCont. (01 de marzo de 2022). *Legislación laboral de la micro y pequeña empresa MYPE*.

Obtenido de NubeCont: Software Contable en la Nube:

<https://nubecont.com/blog/2022/legislacion-laboral-de-la-micro-y-pequena-empresa-mype>

NubeCont. (16 de Febrero de 2023). *Descansos regulados en el Perú*. Obtenido de NubeCont:

Software Contable en Línea: <https://nubecont.com/blog/derecho-laboral/descansos-regulados-en-el-peru>

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, a. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y Redacción de la Teis*. Ediciones de la U.

OIT. (06 de Junio de 2003). *Hechos Secretos Sobre la Seguridad Social*. Obtenido de

Organización Internacional del Trabajo - ILO:

<https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=es&searchWhat=HECHOS+CONCRETOS+SOBRE++LA+SEGURIDAD+SOCIAL>

Romero, I. (13 de mayo de 2006). Las PYME en la economía global. Hacia una estrategia de fomento empresarial. *Scielo*. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362006000300003

Rubio, J. (2021). *Informalidad en el Bienestar Social de los Trabajadores de la MYPE*

Productora de Lácteos del Distrito de Hualgayoc en un Marco de Estado Constitucional de Derecho [Tesis de Maestría, Univesidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional.

Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30457>

Saavedra, M., & Saavedra, M. (15 de Julio de 2014). La pyme como generadora de empleo en

- México. *María Luisa Saavedra García*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114771>
- SCRIB. (28 de Enero de 2015). *Bases Legales o Jurídicas*. Obtenido de Scribd: Descubra los mejores libros electrónicos, audiolibros: <https://es.scribd.com/document/254011168/Bases-Legales-o-Juridicas#>
- SOSCIA. (02 de agosto de 2021). *¿Qué que es el Régimen Laboral de la Micro Y Pequeña Empresa?* Obtenido de Estudio Contable en Lima, Asesoría Contable y Tributaria.
- SUNAT. (2022). *Contribuyentes Registrados Según Distrito y Actividad Económica*. *Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT)*. Obtenido de <https://e-analitica.sunat.gob.pe/cl-at-itgestionriesgo3-tablero/index/>
- Tinoco, M. (2020). *La supervisión y el régimen laboral especial en la MYPE ferreteras de la ciudad de Tingo María [Tesis de Contador Público, Universidad Nacional Agraria de la Selva]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1856>
- Zapata, E. (2004). *Las Pymes y su Problemática Empresarial. Análisis de Casos*. *Escuela de Administración de Negocios*, 52(52), 119-135. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605209.pdf>

Apéndices:

Apéndice A: Matriz de Consistencia Metodológica:

Título de la investigación: Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023					
Investigador (a): Deyner Ruiz Vásquez					
Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	Base Legal	Naturaleza	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Alcance o Nivel de investigación: Descriptivo - Diseño de investigación: No Experimental/Transversal - Método de investigación: Deductivo, Inductivo - Deductivo, Hipotético -Deductivo Analítico - Sintético - Población: 826 gerentes de empresas del sector ferretero - Muestra: 80 gerentes de empresas del sector ferretero - Muestreo: No Probabilístico Intencional - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario
				Características de las Micro y Pequeñas Empresas	
				Ámbito de Aplicación	
				Exclusiones	
				Sujetos	
				Contratos de Trabajo	
				Registro de las Micro y Pequeñas Empresas	
¿Cuál es el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023?	Determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023	Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	Beneficios Sociales	Remuneraciones	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos			Vacaciones	
				Gratificaciones	
				Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	
				Participación en las Utilidades	
				Indemnización por Despido Arbitrario	
¿Cuál es el nivel de conocimiento la Base Legal en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023?	Determinar el nivel de conocimiento de la Base Legal en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023	Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	Seguro Social	Semanal	
				Periodo de Descanso	Feridos
					Licencias
				Seguro Integral de Salud (SIS)	
				Seguro Social de Salud (ESSALUD)	
				Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	

Título de la investigación: Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023					
Investigador (a): Deyner Ruiz Vásquez					
Problema	Objetivos	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problemas Específicos	Objetivos Específicos				
¿Cuál es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023?	Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023			Sistema de Pensiones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Alcance o Nivel de investigación: Descriptivo y/o Correlacional - Diseño de investigación: No Experimental/Transversal - Método de investigación: Deductivo, Inductivo - Deductivo, Hipotético -Deductivo Analítico - Sintético - Población: 826 gerentes de empresas del sector ferretero - Muestra: 80 gerentes de empresas del sector ferretero - Muestreo: No Probabilístico Intencional - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es el nivel de conocimiento del Periodo de Descanso en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023?	Determinar el nivel de conocimiento del Periodo de Descanso en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023				
¿Cuál es el nivel de conocimiento del Seguro Social en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023?	Determinar el nivel de conocimiento del Seguro Social en los Gerentes de las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023			Seguro Vida Ley	

Apéndice B: Instrumento de recolección de datos:

Universidad Nacional de Cajamarca

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

Cuestionario

La presente encuesta tiene por finalidad recopilar información para la obtención de resultados de la Tesis titulada: “Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en las Empresas del Sector Ferretero del Distrito de Cajamarca, 2023”, la cual será analizada en forma anónima, agradeciendo de antemano su colaboración.

Instrucciones: Leer atentamente cada uno de los ítems y marque con (X) solo una de las alternativas que crea conveniente.

Variable: Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

Dimensión: Base Legal

a) La Naturaleza de la Base Legal es la permanencia de las empresas dentro de este

Régimen Laboral Especial Micro y Pequeña Empresa.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

b) Las Microempresas son con ventas máximas hasta 150 UIT y para Pequeñas Empresas de 150 a 1700 UIT.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

c) El Ámbito de Aplicación de la Base Legal son para Micro y Pequeñas Empresas que cumplen con las características mencionados en el apéndice b).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

d) Las Exclusiones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa son si las empresas no cumplen con las características mencionadas en el apéndice b).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

e) Los Sujetos al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa pueden ser personas naturales o jurídicas, según sea el caso.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

f) Los Contratos de Trabajo es un acuerdo escrito por parte del trabajador y empleador, esto razón de que el empleado preste sus servicios por tiempo determinado o indeterminado a cambio de un salario físico o en especie.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

g) El Registro de las Micro y Pequeñas Empresas se hace a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), lo cual las entidades que han solicitado la inscripción deben esperar siete (7) días hábiles para su acreditación.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

h) El Registro de las Micro y Pequeñas Empresas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es el principal requisito para que estén dentro del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Beneficios Sociales

i) Las Remuneraciones es el beneficio que el trabajador recibe a cambio de su prestación de servicios hacia una empresa, este puede ser fija o variable, según contrato previo.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

j) Las Vacaciones es el descanso que percibe el empleado por parte del empleador cumpliendo un año de servicios.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

k) Las Vacaciones para este Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa serán quince (15) días calendario, debidamente remuneradas.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

l) Las Gratificaciones se depositan en julio y diciembre (fiestas patrias y navidad).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

m) Las Gratificaciones para trabajadores de Pequeñas Empresas corresponde 2 gratificaciones al año que equivale a media remuneración cada una y a trabajadores de Microempresas no les corresponde este beneficio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

n) La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio que recibe el empleado por parte del empleador como compensación por su tiempo de labores que serán utilizadas para proteger al trabajador cuando no tenga empleo.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

o) La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para trabajadores de las Pequeñas empresas es quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un tope de noventa (90) remuneraciones diarias y son depositadas en mayo y noviembre. Los trabajadores de las Microempresas no gozan de este beneficio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

p) La Participación en las Utilidades es un beneficio otorgado por empleadores que se exceden de los veinte (20) trabajadores y que hayan tenido utilidad a fin de año.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

q) La Participación en las Utilidades será distribuida un porcentaje de la ganancia y va depender del tipo de actividad a que ésta se dedica.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

r) La Indemnización por Despido Arbitrario es un beneficio laboral que toda empresa debe abonar al trabajador cuando éste sea despedido injustificadamente en ocasiones netamente responsables por parte del empleador.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Periodo de Descanso

s) El Descanso Semanal se refiere a que todos los empleados que cumplen una semana de trabajo o 6 días a la semana, tienen derecho un día de descanso remunerado.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

t) Los Feriados son fechas o días festivos no laborables, el trabajador tiene derecho a descansar por ese día y el empleador tiene la obligación de remunerar por el día no laborado.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

u) Las Licencias son fechas la cual los trabajadores presentan inconsistencias al momento de asistir a su centro de labores, el empleador debe conceder un permiso ya sea con o sin remuneración.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Seguro Social

v) El Seguro Integral de Salud (SIS) es un seguro especialmente para las microempresas y para aquellos que no cuentan con otro seguro vigente.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

w) Los aportes correspondientes para el Seguro Integral de Salud (SIS) son: En el caso de las microempresas el pago realizará 50% el empleador y el otro 50% el estado.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

x) El Seguro Social de Salud (ESSALUD) brinda asistencia médica a los trabajadores dependientes en caso de enfermedades, accidentes u otros.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

y) El Seguro Social de Salud (ESSALUD) es un seguro con una tasa del 9% del sueldo del trabajador que es pagado por los empleadores que estén obligados según las normas vigentes.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

z) El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es contratado por el empleador a trabajadores que tienen labores de alto riesgo.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

aa) El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) cubre coberturas económicas como pensiones de invalidez, pensiones de sobrevivencia y gasto de sepelio.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

bb) El Sistema de Pensiones Sociales son los descuentos legales que se hacen al empleado, puede ser a través del sistema privado o público.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

cc) El Sistema de Pensiones Sociales se descuenta al empleado con la finalidad de tener una pensión cuando esté jubilado.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

dd) Seguro Vida Ley es un seguro que cubre el fallecimiento natural, por accidente o invalidez permanente.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

ee) El Seguro Vida Ley desde el año 2019 según Decreto de Urgencia N°044-2019 todos los empleadores están obligados a contratar dicho seguro a sus trabajadores, sin importar el régimen laboral.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Apéndice C: Prueba de Fiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos:

La viabilidad del instrumento se realizó utilizando el Alfa de Cronbach en el software estadístico IBM SPSS Statistic Versión 27, de manera que, arrojo los siguientes resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	31

Se puede observar que el Alfa de Cronbach es de 0,901; en tal sentido, identificamos que existe una excelente y confiable correlación.

Anexos:

Anexo A. Contribuyentes del sector ferretería año 2022

Los contribuyentes del sector ferretería para el año 2022 fueron tomados del enlace SUNAT

<https://e-analitica.sunat.gob.pe/cl-at-itgestionriesgo3-tablero/index/>



Escala de valoración o Baremos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

2 :

	VAR0000	DIM00001	DIM00002	DIM00003	DIM00004	NIVELVAR1	NIVELDIM1	NIVELDIM2	NIVELDIM3	NIVELDIM4	var
1	74	18	21	11	24	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	
2	83	24	23	8	28	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	
3	101	30	32	12	27	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	
4	90	23	31	8	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
5	73	25	19	8	21	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	
6	72	21	25	3	23	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	
7	107	27	35	8	37	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
8	67	21	20	6	20	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	
9	76	21	29	6	20	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	
10	109	25	36	12	36	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	
11	124	32	40	12	40	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
12	111	27	38	9	37	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	
13	124	32	40	12	40	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
14	95	20	28	10	37	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
15	61	20	16	7	18	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	
16	81	19	25	10	27	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
17	78	20	28	4	26	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	
18	92	21	33	6	32	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	
19	89	22	36	7	24	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	
20	76	23	23	6	24	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	
21	74	18	25	7	24	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	
22	80	12	26	10	32	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
23	106	26	40	11	29	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	
24	116	28	37	12	39	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	
25	76	14	24	8	30	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
26	83	20	28	11	24	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
27	109	32	36	10	31	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
28	76	18	27	7	24	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	
29	78	26	25	8	19	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	
30	81	18	25	8	30	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
31	136	29	48	14	45	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	
32	79	22	20	9	28	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	
33	68	12	25	8	23	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	
34	88	24	24	8	32	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
35	76	16	26	10	24	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
36	75	21	25	6	23	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	

Vista de datos Vista de variables