



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

Los beneficios laborales y el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho

Tesis

Para optar el Título Profesional de Contador Público

Autora

Samantha Oneira Benites Cordova

Asesor

Dr. CPCC Julio Víctor Carbajal Romero

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

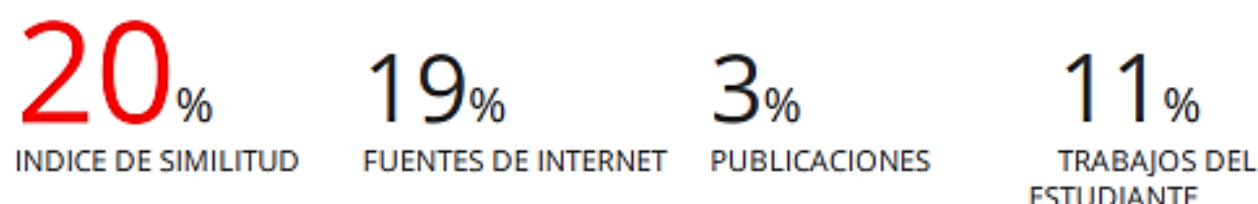
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Samantha Oneira Benites Cordova	71436382	18/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Julio Victor Carbajal Romero	15586679	0000-0001-6628-4980
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Angel Onzari Luna Santos	15595255	0000-0001-6751-504X
Hector Orlando Echegaray Romero	15607816	0000-0002-9198-9058
Fredy Javier Huachua Huaranca	15609670	0000-0002-2777-3287

LOS BENEFICIOS LABORALES Y EL CAPITAL DE TRABAJO DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES - MYPE DEL DISTRITO DE HUACHO S

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	issuu.com Fuente de Internet	1%
5	ria.utn.edu.ar Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%

TITULO

**“LOS BENEFICIOS LABORALES Y EL CAPITAL DE TRABAJO
DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES - MYPE DEL
DISTRITO DE HUACHO“**

AUTORA: SAMANTHA ONEIRA BENITES CORDOVA

ASESOR: DR. CPCC JULIO VICTOR CARBAJAL ROMERO

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS

JURADO EVALUADOR

DR. CPCC. ANGEL ONZARI LUNA SANTOS
PRESIDENTE

MG. CPCC. HECTOR ORLANDO ECHEGARAY ROMERO
SECRETARIO

DR. CPCC. FREDY JAVIER HUACHUA HUARANCCA
VOCAL

DR. CPCC. JULIO VICTOR CARBAJAL ROMERO
ASESOR

DEDICATORIA

Este trabajo va con mucho cariño y respeto para mi familia. Principalmente, a mi madre y hermana que me apoyaron y siguen apoyando en mis proyectos trazados. Gracias a ellas y a sus enseñanzas hoy soy una mejor mujer, persona y profesional, con la misma humildad que nos caracteriza.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A Dios por mantenerme con salud. A mi madre por ser el único apoyo durante mis estudios universitarios, sin ella no hubiera culminado ésta hermosa etapa. A mi hermana, por apoyarme en todo lo que me he propuesto. A mis mascotas porque son seres incondicionales en mis peores momentos. A mi abuelo por enseñarme lo fuerte que debo ser siempre a pesar de las adversidades de la vida.

La Autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problema específico	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación	4
1.5. Delimitaciones del estudio	5
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	7
2.1.2. Investigaciones nacionales	7
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Bases filosóficas.....	18
2.4. Definición de términos básicos	19
2.5. Hipótesis de la investigación.....	21
2.5.1. Hipótesis general.....	21
2.5.2. Hipótesis específicas	21

2.6. Operacionalización de las variables	21
CAPÍTULO III.....	25
METODOLOGÍA.....	25
3.1. Diseño metodológico	25
3.2. Población y muestra	26
3.2.1. Población.....	26
3.2.2. Muestra.....	26
3.3. Técnicas de recolección de datos	28
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	29
CAPÍTULO IV.....	31
RESULTADOS.....	31
4.1. Análisis de resultados.....	31
4.2. Contrastación de la hipótesis.....	40
CAPÍTULO V	44
DISCUSION	44
5.1 Discusión de resultados.....	44
CAPÍTULO VI.....	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
6.1. Conclusiones	47
6.2. Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS.....	49
7.1 Referencias Bibliográficas	49
ANEXOS	52
CUESTIONARIO.....	53
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable beneficios laborales.....	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable capital de trabajo	24
Tabla 3 Variable beneficios laborales	31
Tabla 4 Dimensión remuneración.....	32
Tabla 5 Dimensión jornada y horario	33
Tabla 6 Dimensión descansos remunerados	34
Tabla 7 Dimensión indemnización	35
Tabla 8 Dimensión seguridad social.....	36
Tabla 9 Variable capital de trabajo.....	37
Tabla 10 Dimensión activo corriente.....	38
Tabla 11 Dimensión pasivo corriente	39
Tabla 12 Correlación y significancia entre los beneficios laborales y el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho	41
Tabla 13 Correlación y significancia entre los beneficios laborales y el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho	42
Tabla 14 Correlación y significancia entre los beneficios laborales y el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable beneficios laborales	32
Figura 2: Dimensión remuneraciones	33
Figura 3: Dimensión Jornada y horario	34
Figura 4: Dimensión descansos remunerados	35
Figura 5: Dimensión indemnización	36
Figura 6: Dimensión seguridad social	37
Figura 7: Variable capital de trabajo	38
Figura 8: Dimensión activo corriente	39
Figura 9: Dimensión pasivo corriente	40

RESUMEN

Objetivo: Establecer como los beneficios laborales inciden en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho. **Métodos:** La población perteneciente al contexto fue de 189 microempresas comerciales que durante el año 2021 estuvieron en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, siendo el Distrito de Huacho el lugar donde realizaron sus actividades comerciales; de las cuales seleccionamos como muestra a 76 microempresas; se elaboró un cuestionario que facilitó el acceder a la percepción de los entrevistados con respuestas enmarcadas en la escala de Likert. Considerando las dimensiones: remuneración, jornada y horario, descansos remunerados, indemnización, seguridad social, activo corriente y pasivo corriente. **Resultados:** para el caso de la variable beneficios laborales se determinó que el 63.2% de los encuestados indicaron que los beneficios laborales son moderadamente acordes a la labor que realizan los trabajadores; asimismo un 57.9% de los encuestados indicaron que mantienen un moderado capital de trabajo. Para contrastar las hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman con el cual se estableció la siguiente **Conclusión:** Los beneficios laborales tienen una alta influencia en el capital de trabajo en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho. (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,805).

Palabras clave: Liquidez, capital de trabajo, recursos humanos y cargas laborales.

ABSTRACT

Objective: To establish how labor benefits affect the working capital of commercial microenterprises - MYPE of the District of Huacho. **Methods:** The population belonging to the context was 189 commercial microenterprises that during the year 2021 were in the Registry of Micro and Small Enterprises - REMYPE, the District of Huacho being the place where they carried out their commercial activities; of which we selected as a sample 76 micro-enterprises; A questionnaire was developed that facilitated access to the perception of the interviewees with answers framed in the Likert scale. Considering the dimensions: remuneration, day and hours, paid breaks, compensation, social security, current assets and current liabilities. **Results:** in the case of the labor benefits variable, it was determined that 63.2% of the respondents indicated that the labor benefits are moderately consistent with the work carried out by the workers; Likewise, 57.9% of those surveyed indicated that they maintain a moderate working capital. To test the hypotheses, the Spearman correlation coefficient was applied, with which the following **Conclusion** was established: Labor benefits have a high influence on working capital in commercial microenterprises - MYPE in the District of Huacho. (bilateral sig. = 0.000 < 0.01; Rho = 0.805).

Keywords: Liquidity, working capital, human resources and labor charges.

INTRODUCCIÓN

El trabajo se acogió al protocolo para la obtención del Título de Contador Público en la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”; y se sustenta en la valoración de las personas consultadas en relación a la variable beneficios laborales con sus sub variables: remuneración, jornada y horario, descansos remunerados, indemnización y seguridad social; y del mismo modo la segunda variable capital de trabajo con sus sub variables: activo corriente y pasivo corriente; temas estudiados y analizados en base a las normas legales y la doctrina tributaria. El trabajo se apoyó en el objetivo de determinar cómo los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo en las micro empresas comerciales MYPE del Distrito de Huacho.

La estructura del trabajo está organizada en capítulos:

En el capítulo I Planteamiento del problema

En el capítulo II Marco Teórico

En el capítulo III Metodología

En el capítulo IV Resultados

En el capítulo V Discusión

En el capítulo VI Conclusiones y recomendaciones

Finalmente se detallan la bibliográfica consultada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Cada persona con la iniciativa de constituir una empresa intenta abrirse campo en este mundo competitivo en inversiones en el cual se encuentra nuestro país, en tal sentido una persona de manera individual o asociándose con terceros, gestiona recursos para poner en marcha un negocio, a través de inversiones en bienes monetarios como no monetarios, es por ello que encontramos negocios con capital social originado por aportes diversos en cuanto a su composición como en su volumen.

Existe una diversidad de empresas con capitales bastante reducidos, asumiendo que los resultados financieros, es decir, la ganancia o pérdida, estarán estrechamente vinculados a la calidad de las decisiones que deberán de tomar los administradores durante el proceso económico; sin embargo, cuando existe un manejo de inversión reducido el proceso de planeamiento se ignora y las decisiones se apoyan en el buen criterio de los titulares, dejando de lado la información financiera formulada por el contador. Se conoce que una gestión proactiva debe mantener un planeamiento basándose en los resultados financieros históricos de la empresa, así como en relación a la participación de la misma, en el mercado en el cual compete; esta perspectiva no es acogida por las empresas pequeñas, y serán de interés recién, cuando la empresa va insertando mayor inversión para sus actividades.

Sin embargo, dentro de la diversidad de gastos que realizan las empresas podemos identificar aquellos más representativos nos estamos refiriendo a la carga laboral y a la presión tributaria que ejerce el Estado, los cuales se deben manejar en forma muy ceñida a las normas pertinentes, con la finalidad de evitar sobrecostos por la aplicación de sanciones laborales o tributarias.

Conforme a lo expresado anteriormente y teniendo en consideración que el Estado, tiene la responsabilidad de originar el desarrollo de nuestro país, y en cumplimiento a ello, tuvo la iniciativa de incentivar el incremento de la actividad empresarial, lo que consecuentemente genera mayor producción y mayor empleabilidad, a su vez permiten un crecimiento sostenido de la inversión, es decir,

una micro empresa va creciendo económicamente para convertirse en una mediana empresa y concluyendo su desarrollo como una gran empresa, tal transición mejoraría la economía de nuestro país, en el mismo sentido encontramos lo citado por: (M. Dini y G. Stumpo (coords.), 2018, p.20). “En América Latina las microempresas son el 88% de las empresas formales, aportan el 27% del empleo y apenas el 3,2% de la producción”; con lo cual se evidencia, la presencia de la informalidad empresarial.

El Estado a través de la Ley N° 28015 emite la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; norma en la cual como su nombre lo propone se preocupa por la formalización de la actividad empresarial, a su vez se busca optimizar la empleabilidad formal de los ciudadanos, sin embargo, para el acogimiento a los alcances de la citada norma es necesario cumplir con los requisitos para ser calificada como Micro y Pequeña Empresa – MYPE; entre los cuales si nos referimos a sus ingresos anuales, una microempresa no debe de superar 150 UIT mientras que para una pequeña empresa sus ingresos anuales deben estar en el rango de más de 150 UIT hasta 1700 UIT; asimismo no basta que las empresas estén en los rangos de ingresos anuales citados, sino que resulta necesario ser reconocidos como tal, conforme lo expresa el:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Los trabajadores sujetos a dicho régimen, poseen beneficios que son distintos al del régimen general. A fin de que los empleadores puedan inscribirse en este régimen, es necesario que se inscriban en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa– REMYPE. (p.9)

El Estado en su intención de incentivar la formalización de las empresas ha visto por conveniente, reducir la carga laboral y la presión tributaria, en aquellas empresas inscritas en el REMYPE; debidamente diferenciadas si la empresa es calificada como una microempresa o como una pequeña empresa. Para el caso de las cargas laborales la norma ha reducido significativamente el alcance de los beneficios sociales de los trabajadores y con ello la reducción de los gastos por concepto de personal, entre los beneficios diferenciados al régimen privado tenemos que no se les reconoce el concepto de asignación familiar, la compensación por tiempo de servicios

únicamente se aplica sobre 15 remuneraciones diarias por año para la pequeña empresa y en la micro no se cuenta con el beneficio, las gratificaciones regulares equivalen a media remuneración para la mediana empresa y no se reconoce el beneficio para la microempresa, el periodo de descanso vacacional es por un periodo de 15 días, el seguro de salud en las microempresas es una decisión potestativa del empleador entre el Sistema Integral de Salud–SIS y ESSALUD, el SCTR y las utilidades no se les reconoce a los trabajadores de la microempresa.

En la constitución de las empresas los socios aportan en efectivo y/o en bienes; los cuales deben ser convertidos en inversiones; en tal sentido el ciclo comercial empresarial siempre manejará un equilibrio entre los ingresos y los gastos, es decir se afectarán las entradas frente a las salidas, las mismas que guardan una homogeneidad en cuanto a su valor económico. Las empresas pueden realizar una disgregación de los componentes de las partidas contables, con la finalidad de evaluarlas y tomar decisiones en busca de utilidades que son la razón de ser de todas las empresas; dentro de esa amplia gama de análisis, nos referiremos al capital de trabajo que genera la empresa, para lo cual debemos basarnos en dos grupos de partidas las mismas que permiten la generación de ingresos en primera instancia tenemos al activo corriente constituido por: el disponible, el exigible y las realizables; estas partidas permiten a la empresa tener recursos en la medida en que se convierten en dinero a corto plazo y consecuentemente permiten afrontar las obligaciones por pagar que tienen que asumir las cuales son: las obligaciones financieras, las cuentas por pagar, los tributos por pagar y las obligaciones laborales; por lo expuesto el equilibrio a corto plazo debe mantenerse teniendo en consideración que una deficiente generación de capital de trabajo implicaría que la empresa tenga que verse limitada para invertir lo cual no es favorable para la obtención de buenos resultados financieros; por el contrario con un capital de trabajo disponible, se estaría dotando a la empresa con recursos económicos que le permitan invertir en bienes realizables. En el análisis anterior nos hemos referido a las obligaciones laborales que debe afrontar la empresa en el corto plazo es decir la carga laboral debe de cancelarse con una periodicidad máxima de un mes; y como lo citamos, las inversiones deben de ser capaz de afrontar tales gastos; es por ello que nuestra investigación buscó develar la incidencia que manifiesta los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas comerciales del Distrito de Huacho, en el marco del REMYPE, para con la generación del capital de trabajo.

1.2. Formulación del problema

Basándonos en la realidad problemática se han formulado los siguientes problemas:

1.2.1. Problema general

¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho?

1.2.2. Problema específico

- ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho?
- ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera en que los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la manera en que los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.
- Determinar la manera en que los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho

1.4. Justificación de la Investigación

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En el ámbito laboral viene aconteciendo un estacionamiento normativo pese a los constantes requerimientos de los trabajadores por mejores condiciones laborales, sin embargo, pese a la estabilización mencionada son los controles de los recaudadores de los tributos quienes mantienen permanente innovación principalmente tecnológica con

la cual pretenden ampliar la base contributiva, ante ello es menester de la empresa el empleo de la normatividad que conlleve al cumplimiento de las obligaciones que tiene a su cargo, lo cual en determinadas circunstancias puede conllevar a desbalances económicos motivados por el pago de los respectivos beneficios laborales de los trabajadores; con nuestra investigación hemos buscado conocer cuáles han sido los modelos prácticos que ejecutaron las empresas inscritas en el REMYPE; con la información acopiada estamos recomendando actividades para la optimización de los gastos laborales en beneficio del capital de trabajo.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Con nuestro trabajo de investigación hemos identificado la incidencia que tiene la normativa vigente, en las empresas inscritas en el REMYPE, pues como se ha mencionado la presión laboral ha disminuido con la adscripción en el régimen y con nuestra investigación estamos evidenciando la incidencia económica y su efecto en el capital de trabajo, a la vez estamos proponiendo recomendaciones para que el capital de trabajo de la empresa sea el más adecuado y la empresas inscritas en el REMYPE logren su crecimiento empresarial.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El manejo de los beneficios sociales del trabajador debe enmarcarse en las medidas establecidas para las empresas inscritas en el REMYPE, las mismas que deben ser utilizadas de manera proporcional a los requerimientos de personal que tuviese la empresa, con esas acciones se puede garantizar una relativa estabilidad del capital de trabajo que requiere una empresa, y en nuestro trabajo se evidencia las metodologías utilizadas en las empresas inscritas en el REMYPE, además se proponen mejoras para el manejo del capital humano.

1.5. Delimitaciones del estudio

DELIMITACIÓN ESPACIAL

El trabajo tuvo como contexto espacial el Distrito de Huacho.

DELIMITACIÓN TEMPORAL

Los datos recopilados están enfocados al periodo 2021.

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El desarrollo del presente trabajo estuvo en base a la variable: beneficios laborales y el capital de trabajo de las microempresas comerciales – MYPE.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para tener referencia sobre investigaciones similares y poder realizar la contrastación de nuestros resultados se ha consultado en el ámbito internacional como el nacional.

2.1.1. Investigaciones internacionales

En la tesis: *Guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel, año 2020*, tuvo como objetivo el formular una guía para el cálculo de los gastos en el personal, de sus conclusiones citamos:

Castillo, Portillo, y Hernández (2021). Debido a que no existe una adecuada divulgación de las disposiciones legales los empleados desconocen de los requisitos que deben cumplirse en caso que opten por hacer uso de sus derechos laborales. (p.249)

En la tesis: *Impacto de la transformación digital en la gestión del área de Capital Humano de una empresa multinacional de telecomunicaciones*, tuvo como objetivo conocer el efecto de la digitalización de las operaciones en la labor del personal, de sus conclusiones citamos:

Virginia (2020). La velocidad de la transformación requiere una rápida adaptación de las personas de la organización y que debe trabajarse en el entendimiento de destinar recursos adicionales de presupuesto en el área de Capital Humano para que esta aceleración sea mayor. (p.73)

2.1.2. Investigaciones nacionales

En la tesis: *La influencia del tratamiento contable de las notas de crédito y su*

efecto en el pago del impuesto a la renta de tercera categoría de la Empresa Distribuidora REPSAN SAC durante el ejercicio 2015, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la contabilización de las notas de crédito frente a los pagos a cuenta del impuesto a la renta, de sus conclusiones citamos:

Hidalgo y Valentín (2017), La empresa Distribuidora REPSAN SAC. incurrió en contingencia laboral, al no realizar los correctos cálculos de la planilla de pago de los trabajadores, toda vez que se omitió incluir como base para el cálculo de los beneficios y cargas sociales las comisiones. (p.105)

En la tesis: *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*, tuvo como objetivo el determinar un adecuado procedimiento laboral a través de los estímulos por la entrega de acciones; de sus conclusiones citamos: (Alvarado, 2017, p.187) “Si el trabajador realiza un buen desempeño, entonces el rendimiento de la empresa también aumenta y, por lo tanto, su valor en el mercado, lo que a vez genera el incremento del valor de las acciones”.

2.2. Bases teóricas

La investigación debe de contar con fuentes teóricas que servirán de plataforma para la construcción de nuevas percepciones, en este caso se han consultado nuestras variables y sus dimensiones.

BENEFICIOS LABORALES

El Estado con la intención de que las empresas se formalicen, buscó que reducir la carga laboral y tributaria de las llamadas micro y pequeñas empresas para ello creo el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, debiéndose cumplir requisitos y en cuanto a la dimensión de la empresa se identificó a las microempresas y pequeñas empresas; en tal contexto se redujeron los beneficios laborales de los trabajadores mientras la empresa se le estuviera permitido permanecer en el REMYPE; pese a lo

citado el beneficio debiera ser para el trabajador, porque sus beneficios laborales se reducen pero ingresan a un ámbito laboral formal, por otro lado la empresa se formaliza y de esta manera contribuye a ampliar la base tributaria para el Estado, pese a que la presión tributaria es algo menor que a las empresas que se encuentran fuera del régimen.

Jiménez, Quispe, Fernández, Pérez, (2015). El Régimen Laboral Especial MYPE no es aplicable al trabajador sujeto al régimen laboral general que cesa con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y es nuevamente contratado por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese. (p.101)

Infantes, Mucha, Egúsquiza (2012). Los trabajadores contratados sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado. (p.20)

REMUNERACIÓN

El concepto de remuneración generalmente se involucra con otras compensaciones que se otorgan en determinadas obligaciones cuya naturaleza contractual es distinta, en la medida de que se encuentran en el ámbito meramente civil, como lo son los contratos por locación de servicios personales, en este caso, no debe de considerarse remuneración a la contraprestación que por la labor de una persona se le retribuye un monto convenido, tiene la denominación retribución, honorarios o términos similares, todo esto es porque conforme a la normativa laboral se le concede remuneraciones a aquel sujeto que mantiene una relación de subordinación ante su empleador.

Con el componente de subordinación en la relación sujeto – empresa, al primero se le atribuye la denominación: trabajador y le atribuye beneficios laborales por la prestación de sus servicios, en tal sentido debe recibir una remuneración la cual está constituida por la totalidad de lo que percibe de parte de su empleador, sea en

efectivo o en su caso en especie, y en tanto le represente libre disponibilidad e independientemente del nombre que se le atribuya.

Conforme lo estipula la norma constituye remuneración, la cantidad de dinero que el empleador entrega directamente al trabajador bajo el concepto de alimentación principal, es decir: almuerzo, o refrigerio que los supla o en su caso la cena; sin embargo, tales importes no constituyen la base de cálculo para determinar los aportes y contribuciones a la seguridad social, ni ningún derecho que constituya beneficio laboral a favor del trabajador.

Para la identificación de los beneficios laborales a favor del trabajador es importante teorizar claramente los conceptos remunerativos que servirán como monto para determinar el importe de las vacaciones, gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, entre otros, conforme a la norma legal que lo establece.

En nuestro país la legislación ha establecido una remuneración mínima de referencia denominada Sueldo Mínimo Vital – SMV, el cual es atribuido al trabajador que labora una jornada ordinaria equivalente a 48 horas a la semana; en tal sentido la labor del trabajador en jornadas cuya prestación horaria sea menor deberá mantener la proporcionalidad del SMV.

Jiménez, (2009). El empleador está obligado a otorgar al trabajador una contraprestación económica, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé a cambio de la actividad que éste pone a su disposición. (p.10)

JORNADA Y HORARIO

Conforme lo establece nuestra legislación laboral el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en jornadas ordinarias que en su conjunto no superen las 8 horas diarias o en su caso 48 horas semanales, exceder una jornada ordinaria representa una retribución adicional a la remuneración básica pactada con el empleador; en tal marco también se puede identificar las denominadas jornadas atípicas que representa

una irregularidad en la cantidad de horas diarias, pero sin exceder el máximo semanal, es decir estaríamos en un ámbito de compensación horaria, asimismo debe tenerse presente que la labor del trabajador está comprendida en 6 días a la semana lo cual implica que el empleador debe remunerar a su trabajador con un día de descanso semanal, asimismo debe asumir la remuneración vacacional que representa un descanso por cada periodo anual de trabajo computable que haya prestado el trabajador.

En cuanto al horario también se han establecido: el horario diurno y el horario nocturno siendo este último el comprendido entre las 22 horas hasta las 06 horas del día siguiente; si la labor del trabajador se desarrolla en este periodo, el empleador debe remunerar con una compensación adicional equivalente al 35% de la remuneración diaria ordinaria del trabajador.

Jiménez, Quispe, Fernández, Pérez, (2015). La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con la finalidad de cumplir la prestación laboral que él le pueda exigir. (p.71)

DESCANSOS REMUNERADOS

Los trabajadores amparados en la legislación laboral deben de hacer uso de 24 horas continuas de descanso remunerado posterior a un periodo semanal y dependiendo de la actividad de la empresa, se programará el día de goce de tal beneficio debiendo el empleador abonar el equivalente a una remuneración diaria ordinaria.

También existe un calendario de días feriados instaurados a nivel nacional los cuales son reconocidos por la legislación laboral como día de descanso debiéndose pagar una remuneración ordinaria, el mismo que no es posible adelantarlo o postergarlo a una fecha distinta a la establecida. Sin embargo, el existen días no laborables recuperables establecidos por el gobierno con la intención de generar fines de semanas extensos que promuevan el turismo interno, los cuales son potestativos de parte de las empresas a tomarlos, en tal sentido no representa día de descanso sino por

el contrario son recuperados, estamos entonces en un diferimiento de las labores, pero sin ventajas remunerativas. En el caso que se suspendan las labores en días distintos a los pre establecidos anualmente se deberá promover un acuerdo empleador – trabajador para la recuperación del día dejado de trabajar a falta del acuerdo, deberá primar la voluntad del empleador estableciendo el plan de recuperación. En cuanto a la remuneración que debe percibir aquel trabajador que labora en un día feriado, el empleador deberá pagar una sobretasa equivalente al 100% de la remuneración ordinaria o en su caso otorgar un día distinto de descanso, asimismo no se considera ganado el beneficio de la sobretasa cuando el trabajador inicia su labor en día no laborable terminando su turno en día feriado no laborable. Finalmente cabe señalar que el 1° de mayo es un día feriado no laborable que no requiere requisito alguno para su goce.

Otro de los descansos remunerados, lo constituye las vacaciones anuales que consiste en un descanso remunerado por un periodo continuo de 30 días calendarios, cuyo beneficio acceden los trabajadores cuando han alcanzado un año completo y computable, de servicios a favor de la empresa siempre y cuando su jornada supere diariamente 4 horas; en tal sentido es necesario determinar el record vacacional que se inicia en la fecha de ingreso del trabajador para el primer periodo, para los años siguientes será el día siguiente al que se cumple un nuevo record vacacional. Si por circunstancias de un rompimiento del vínculo laboral el record vacacional se contarán por meses y días considerados computables por las normas. Refiriéndonos a los días computables en el caso que la empresa labore 6 días a la semana el trabajador debe alcanzar 260 días de trabajo; en el caso que solo se trabajen 5 días a la semana el trabajador deberá alcanzar 210 días; cuando las labores semanales sean menores a 5 horas o se deban interrumpir precisa autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo los trabajadores podrán acceder a las vacaciones siempre y cuando no hayan acumulado 10 faltas injustificadas en el periodo computable.

En cuanto al importe de la remuneración vacacional, éste equivale al importe que le correspondiera al trabajador si no hiciera uso del descanso físico, en tal sentido el importe pagado califica como remuneración computable para beneficios como las gratificaciones ordinarias, así como remuneraciones cuyo computo supere los 6 meses y en el caso que las remuneraciones tengan una regularidad comprendida entre 1 y 6

meses, se reconocerá la proporcionalidad establecida en las mismas. Sin embargo, existe la excepción para la determinación de la remuneración vacacional de aquellos trabajadores cuya remuneración es variable quienes se someterán a lineamiento específicos dependiendo de los conceptos remunerativos variables que perciba en el periodo. Determinado el importe de la remuneración vacacional ésta se deberá de pagar antes del uso del descanso físico del trabajador; de existir algún beneficio remunerativo adicional otorgado durante el goce vacacional, tal importe deberá reintegrarse al trabajador que se encontraba de vacaciones. El pago de las cargas sociales sobre la remuneración vacacional no tiene modificaciones en cuanto a plazos.

En lo referente al momento del uso del descanso vacacional, éste debe establecerse de común acuerdo empleador – trabajador, a falta de ello será el empleador el que determine el inicio del descanso vacacional. Sin embargo, el trabajador que se encuentre en uso de su descanso vacacional podrá solicitar al empleador la reincorporación a sus labores por un periodo máximo de 15 días, en tales circunstancias le corresponde la remuneración mensual en forma proporcional y siempre y cuando tenga la anuencia del empleador. Otra circunstancia que también se puede presentar y que debe partir de común acuerdo trabajador – empleador es el goce discontinuo del descanso físico vacacional.

Cabe puntualizar que los trabajadores cuyo empleador este incorporado al Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, el periodo vacacional estará comprendido solo por 15 días calendarios, sujetándose a las condiciones citadas anteriormente. (Landa y Velasco, 2007, p.30) “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio”

INDEMNIZACIÓN

La indemnización dentro de la legislación tiene la función de resarcir el daño ocasionado al trabajador a consecuencia del actuar de la empresa y dentro ellas el más representativa es la indemnización a consecuencia de un despido arbitrario ante esta circunstancia si un trabajador es destituido sin motivación legal, le asiste la potestad de percibir de parte del empleador, una indemnización consistente en 1½

remuneración ordinaria por cada período mensual completo que deja de laborar, motivado por el despido arbitrario, cuando el vínculo laboral se estableció en un contrato a plazo determinado; en otro contexto el trabajador debe recibir 1½ remuneración por cada año de trabajo en caso que su vínculo sea a través de un contrato indeterminado asimismo se aplicara la proporción por dozavos o treintavos respecto a los días y meses computables; en ambos casos se establece que la indemnización no debe superar las 12 remuneraciones ordinarias que percibía el trabajador cuando aún no se rompía el vínculo laboral.

Sin embargo, cuando nos referimos a las empresas inscritas en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, se tiene distinción en cuanto al calificativo basado en su contexto de volumen comercial es decir en primera instancia encontramos a las microempresas refiriendo que ante un despido arbitrario al trabajador por cada año de trabajo le corresponde 10 remuneraciones diarias ordinarias no debiendo superar las 90 remuneraciones diarias, los periodo menores a un año se calcularan por dozavos.

Rodríguez, y López, (2005). Aparentemente, la indemnización por despido es un derecho más del trabajador. Sin embargo, en la práctica, no es exagerado decir que dicha indemnización es el puntal sobre el que se asientan las relaciones laborales. (p.89)

SEGURIDAD SOCIAL

En la normativa laboral se contempla la asistencia en la seguridad social, nos referimos a la protección de la salud del trabajador, cuya afiliación está a cargo del empleador, bajo responsabilidad por lo tanto es pasible de una sanción por su incumplimiento, en este sentido la normativa referida a la seguridad social como beneficio de los trabajadores distingue microempresas y pequeñas empresas.

Para el caso de las microempresas, los trabajadores así como los promotores del negocio deben afiliarse al semi subsidio del Seguro Integral de Salud donde podrán incorporarse en calidad de derechohabientes los hijos menores de edad o en su caso aquellos hijos mayores que tengan incapacidad; asimismo es procedente incorporar al

beneficio al cónyuge o conviviente del trabajador; pese a lo antes indicado que debe realizarse de forma obligatoria, es potestativo a voluntad de la empresa incorporar a sus trabajadores en el Régimen de ESSALUD, tal hecho no motivará la exclusión del Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE. Se considera semi subsidiada la prestación, pues tanto el Estado como el empleador asumen el pago de la contribución, en una proporción del 50% respectivamente.

Jiménez, (2009). Otra de las innovaciones que nos trae el nuevo régimen laboral especial de las microempresas, es sobre la posibilidad que los empleadores puedan acogerse al Sistema Integral de Salud (SIS) o si lo desean seguir aportando a EsSalud normalmente. (p.157)

CAPITAL DE TRABAJO

El capital de trabajo comprende la inversión que una empresa expone en su negocio con la finalidad de lograr una alta rotación de sus existencias, pues espera el retorno de su capital debidamente incrementado con el margen de utilidad que ha dispuesto, todo ello basado en el costeo del producto el mismo que debe ser bastante exacto pues un cambio inesperado o no cuantificado al momento de la determinación del costo vería reducido el margen de utilidad determinado; asimismo a tales acontecimientos se suma la necesidad de establecer políticas para el otorgamiento de los créditos así como para la ejecución de la cobranza de los créditos concedidos. En primera instancia es necesario implementar políticas de créditos que garanticen el retorno efectivo y oportuno del capital de trabajo invertido, teniendo en consideración el ciclo de inversión de la empresa que por su propia naturaleza obedece al giro del negocio, es decir se tiene que articular el plazo en la concesión de créditos con el ciclo de inversión, pues la demora u omisión del retorno de la inversión impediría iniciar un nuevo ciclo, ante ello sería necesario la obtención de capital de trabajo para reiniciar el ciclo pues un atraso en ello implicaría la reducción de la inversión y consecuentemente se obtendrían resultados financieros no alentadores; es por ello que las empresas necesitan políticas bien formuladas para que no pongan en riesgo la pérdida del capital de trabajo. Asimismo en el mismo sentido, con la intención de salvaguardar el capital de trabajo de la empresa, sucede que una vez otorgado el crédito al cliente, es necesario

mantener un protocolo lo suficientemente capaz de lograr la cobranza de los créditos, teniendo por entendido que conforme a las políticas de otorgamiento de créditos el cliente calificaba como un sujeto fiable para el otorgamiento del crédito, y si este calificativo fue indebidamente utilizado se propiciará una mayor exigencia en el desempeño del área de cobranza. La articulación se debe instaurar dependiendo de la naturaleza de la empresa; es por ello que consideramos importante que de forma periódica se realice la evaluación de la calidad de las políticas de créditos, asimismo, las políticas referidas a la cobranza de los créditos con la finalidad de realizar los ajustes y actualizaciones pertinentes para garantizar mantener el capital necesario para que la empresa funcione.

Si incidimos sobre el ciclo de inversión de la empresa entonces encontramos que generalmente se circunscribe a un corto plazo es por ello que nos debemos referir a los activos corrientes ligados a nuestras obligaciones por pagar o llamados pasivos corrientes; es decir debemos lograr convertir en efectivo durante períodos cortos, todos nuestros activos y con esa solvencia estaremos en condiciones de afrontar nuestras obligaciones por pagar; tales periodos cortos son equivalentes al ciclo de inversión que tiene cada empresa en función a su giro de negocio.

Flores, (2013), Al Capital de Trabajo también se le conoce como Fondo de Maniobra. Fondo de Maniobra (FM). [...] El fondo de maniobra lo identificamos como la diferencia entre el activo y pasivo corriente. (p.74)

Apaza, (2007), Se entiende por fondo de maniobra o capital circulante el exceso de activo corriente sobre el pasivo corriente, es decir: Fondo de Maniobra = Activo corriente – Pasivo corriente. Coincidiendo a estos efectos el pasivo corriente con la financiación a corto plazo. (p.317)

ACTIVO CORRIENTE

El activo de una empresa comprende los derechos o también conocidos como inversiones que posee una empresa, sin embargo, dentro de tal rubro existen partidas

que son pasibles de liquidar en periodos cortos, es decir corto plazo, por ello la intensión natural del empresario es vender, teniendo como opción el otorgamiento de créditos el cual debe mantener una disciplina estructurada para la concesión del crédito. En tal contexto el activo corriente debe de ser capaz de cubrir nuestras obligaciones que también se vuelven exigibles en el corto plazo, lo cual nos indica que debemos articular la generación de la liquidez de la empresa frente a las obligaciones por pagar corrientes; la desarticulación de los componentes antes citados, provocaría la reducción del capital de trabajo y con menos capital de trabajo se tendrá menos margen para la inversión y si se tiene menos inversión se generará menos oportunidad de obtener ganancia, las mismas que llegan a la empresa cada vez que se realiza la venta de las inversiones; como notamos existe toda una cadena de comercialización de productos para la obtención de ganancias. Pese a que el activo corriente es bastante dinámico para con su permanencia en la empresa, se deben promover un manejo articulado entre los activos y pasivos corrientes para garantizar la liquidez que es necesaria para mantener o de ser el caso elevar la velocidad de rotación de las existencias.

Apaza y Entrelineas, (2005), El Activo Corriente está compuesto por bienes y derechos que no permanecen en la empresa, sino que circulan por ella y son reemplazados por otros. (p.12)

PASIVO CORRIENTE

Dentro de las actividades normales de una empresa se generan obligaciones por pagar, las mismas que surgen por la actividad normal del giro del negocio así como por las obligaciones que contribuyen al desarrollo de las actividades comerciales de la empresa; sin embargo los administradores a consecuencia de la predisposición de los proveedores para entregarles productos a cancelar mediante un crédito, deben contemplar una disciplina de endeudamiento, en la medida de que debe presupuestar sus gastos conforme a la necesidad, trascendencia y oportunidad de contar con ellos, y todo esto ligado a la periodicidad del retorno de la inversión que tiene la empresa; debiéndose anteponer la capacidad de pago de sus compromisos, pues en algunos casos se podrían incrementar sobre costos tales como intereses, moras o similares, los cuales se generan por el atraso en el pago de las cuentas por pagar.

En otras palabras, el endeudamiento debe manejarse con bastante coherencia, por ello debe estar vinculado a la capacidad de pago, siendo más trascendente aún, cuando se trata de pasivos que deben liquidarse en el corto plazo, nos estamos refiriendo al pasivo corriente.

Cuando la empresa alcanza un sobre endeudamiento propicia el consumo de su capital de trabajo lo cual retraería la capacidad de inversión de la empresa, pues se reducen sus inversiones, si bien es cierto que algunos tratadistas indican que se obtiene ventaja financiera trabajar con dinero ajeno, debe mantenerse una disciplina que responda a la capacidad de pago a corto plazo.

Apaza, (2004), Son recursos financieros obtenidos por la empresa para financiar sus activos corrientes, y con vencimiento inferior a 12 meses (corto plazo). Se diferencian del pasivo no corriente en cuanto al plazo de devolución (corto plazo frente al largo plazo). (p.227)

2.3. Bases filosóficas

Las bases filosóficas en nuestra investigación están en función a las variables es así que los beneficios laborales se originan por la prestación de los servicios personales de los trabajadores, es por ello que se mostrará la conceptualización de jornada de trabajo y para el caso del capital de trabajo éste se origina con la necesidad de generar la inversión en busca de los beneficios esperados por los inversionistas en este sentido estamos considerando como bases filosóficas a la rentabilidad.

Jornada de Trabajo

Millán y Diez (1999). La jornada de trabajo no solo sirve para fijar el total de horas dentro de las cuales se ha de desarrollar la prestación, sino que delimita el ámbito de incidencia del poder de dirección del empleador, por cuanto la dependencia no puede ser permanente ni absoluta. (p.73)

Rentabilidad

Lizcano (2004). El excedente aparece en la fase o etapa final del intercambio. Es por ello que la medición del resultado adquiere una significación concreta en tanto se compara con los factores implicados para su obtención: los recursos económicos y los recursos financieros. (p.10)

2.4. Definición de términos básicos

- Activo
Bienes que la empresa invierte para la generación de ganancia.

- Apalancamiento
Capacidad para la obtención de créditos para financiar las acciones de comercialización de la empresa.

- Contraprestación
Intercambio de bienes, donde el sujeto presta servicios o concede la propiedad de un bien, recibiendo un beneficio generalmente dinerario.

- Día laborable
Día de la semana comprendido de lunes a viernes

- Deuda corriente
Obligaciones por pagar, cuya exigibilidad se produce en periodos no mayores a un año calendario.

- Deuda no corriente
Obligaciones por pagar cuya exigibilidad se produce en periodos mayores a 12 meses calendarios.

- Sobre endeudamiento
Compromisos por pagar cuyo importe supera a la liquidez que tiene el deudor.

- **Gratificación trunca**
Se presenta cuando se extingue el vínculo laboral, debiendo retribirse manera proporcional al período laborado en el semestre computable.

- **Hora extra**
Tiempo computable a partir del cumplimiento del horario asignado, merece una sobretasa sobre la remuneración diaria ordinaria.

- **Horario nocturno**
Es reconocido cuando el trabajador labora dentro del periodo comprendido de las 22:00 horas hasta las 06:00 horas del día siguiente.

- **Interés compensatorio**
Importe generado a través del usufructo del efectivo o de un determinado bien.

- **Interés moratorio**
Importe que se genera por la impuntualidad del pago de una obligación, siendo esta la base de cálculo de los intereses.

- **Jornada típica**
Periodo de labores uniforme durante la semana de trabajo.

- **Jornada atípica**
Se conoce como atípica cuando el trabajador labora en horarios irregulares dentro del período semanal.

- **Mora**
Espacio de tiempo que se computa desde que una deuda es exigible

- **Pasivo**
Comprende las obligaciones por pagar que mantiene una empresa.

- **Sobretasa**
Se genera por pacto contractual y por añadidura a la tasa ordinaria convenida.

- **Sueldo mínimo vital**
Importe mínimo de referencia que debe pagarse al trabajador cuando cumple un horario de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

- **Vacaciones trucas**
Periodo de tiempo menor al periodo vacacional de un año de servicios, motivados por el rompimiento del vínculo laboral.

- **Vínculo laboral**
Se manifiesta a través de un contrato sujeto a modalidad o de naturaleza indefinida entre un trabajador en el contexto de subordinación a su empleador.

2.5. Hipótesis de la investigación

Con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación hemos formulado las hipótesis a nivel general como específico.

2.5.1. Hipótesis general

Los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

2.5.2. Hipótesis específicas

- Los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

- Los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

2.6. Operacionalización de las variables

Como parte de la identificación de las variables materia de la presente investigación conceptualizamos cada una de ellas, así como detallamos su contexto en los cuadros siguientes.

Variable: Beneficios Laborales

Pacheco, (2004). El régimen laboral especial comprende: a) Remuneración b) Jornada de trabajo c) Horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, d) Descanso semanal, descanso vacacional y descanso por días feriados, e) Despido injustificado, f) Seguro social de salud; y, g) Régimen pensionario. (p.625)

Variable: Capital de Trabajo

Saucedo, (2019). El capital de trabajo se integra por cuatro elementos financieros: 1) efectivo y equivalentes, 2) cuentas por cobrar, 3) inventarios y 4) cuentas por pagar. Los analistas financieros definen como capital de trabajo neto a la diferencia resultante de disminuir del activo a corto plazo (circulante), el pasivo a corto plazo (circulante). (p.sn)

Tabla 1

Operacionalización de la variable beneficios laborales

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES	RANGOS
Remuneración	Remuneración ordinaria	01 – 04			07 – 15 16 – 24 25 – 35
	Remuneración extraordinaria	05 – 07			
Jornada y horario	Jornada de trabajo	08 – 11			08 – 18 19 – 29 30 – 40
	Horario	12 – 15			
Descansos remunerados	Descanso semanal obligatorio	16 – 18	Nunca	Desacorde a la labor	
	Descanso en días feriados	19 – 21	Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Moderadamente acorde a la labor Acorde con la labor	10 – 22 23 – 35 36 – 50
	Descanso vacacional	22 – 25			
Indemnización	Indemnización por despido injustificado	26 – 28			03 – 06 07 – 10 11 – 15
Seguridad social	SIS	29 – 31			03 – 06 07 – 10 11 – 15

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

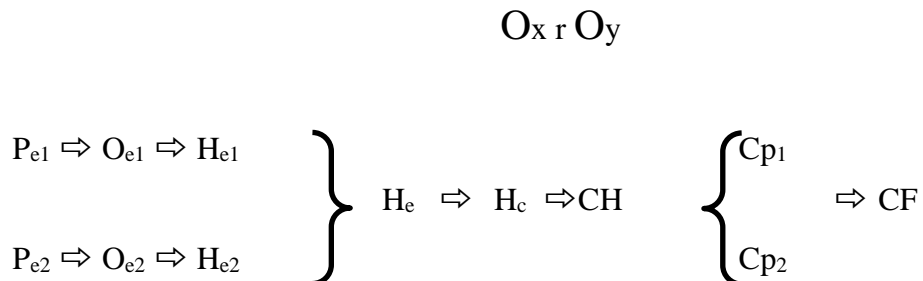
Operacionalización de la variable capital de trabajo

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES	RANGOS
	Disponible	32 – 36			
Activo corriente	Exigible	37 – 40			14 – 32
					33 – 51
					52 – 70
	Realizable	41 – 45			
	Obligaciones financieras	46 – 49	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Insuficiente Moderado Suficiente	
Pasivo corriente	Cuentas por pagar	50 – 53			15 – 34
	Tributos por pagar	54 – 57			35 – 54
	Obligaciones laborales	58 – 60			55 – 75

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico



Dónde:

- O = Observación
- x = Variable independiente (Beneficios Laborales)
- r = Conector de relación
- y = Variable dependiente (Capital de Trabajo)
- Pe = Problema específico
- Oe = Observación específica
- He = Hipótesis específica
- Hc = Conclusión de Hipótesis
- CP = Conclusión del Problema
- CF = Conclusión Final

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Conforme a la formulación de los problemas y objetivos, nuestra investigación califica como de tipo básica conforme el siguiente concepto:

Garza, (2007), La investigación se califica como teórica, fundamental, pura, básica o desinteresada cuando el investigador se propone enriquecer el conocimiento sin preocuparse por la aplicación directa o inmediata de los resultados. (p.14).

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al nivel de investigación que estamos desarrollando nos acogemos al concepto: “En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga” (Díaz, 2006, p.127); por lo expresado por el autor, consideramos que la presente investigación se desarrolló a nivel descriptivo, porque buscó contextualizar los beneficios laborales y el Capital de Trabajo de las Microempresas Comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación hemos empleado los métodos: método análisis – síntesis, método inductivo y método deductivo.

3.2. Población y muestra

El ámbito de desarrollo de la presente investigación es el Distrito de Huacho y en el existe un alto número de microempresas que desarrollan actividades comerciales es por ello que conforme a los estándares estadísticos es posible definir una muestra que servirá como referente para el acopio de la percepción de los representantes de las microempresas.

3.2.1. Población

Para establecer la dimensión de la población hemos considerado lo manifestado por: (Vivanco, 2005, p.23) “Corresponde al agregado de elementos respecto del cual se recaba información. Los elementos son unidades elementales sometidas a medición”. Por lo antes indicado en nuestro caso en el ámbito de la unidad de análisis se encuentran 189 microempresas comerciales del Distrito de Huacho que durante el año 2021 se mantuvieron adscritas al Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

3.2.2. Muestra

La muestra es “la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables” (Bernal, 2006, p.165)

Para determinar la muestra que se empleó en la investigación se utilizó la fórmula propuesta en el trabajo de Bernal (2006),

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96) : Valor de la distribución normal, (nivel de confianza de 95%)

P (0,5) : Proporción de éxito.

Q (0,5) : Proporción de fracaso (Q = 1 - P)

ε (0,05) : Tolerancia al error

N (189) : Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra. (p.171)

Reemplazando valores:

$$n = \frac{189(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(189 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{181.5156}{1.4304} = 126.8985$$

$$n = 127$$

Entendemos que la muestra constituye el soporte de la investigación por ello es importante que sea en número suficiente, motivo por el cual a continuación se realizará la verificación para conocer si el valor de 127 obtenido, es adecuado para aplicar el instrumento; para ello utilizamos la siguiente fórmula.

$$\frac{n_0}{N} \times 100$$

Reemplazando

$$\frac{127}{189} \times 100 = 67.20\%$$

Los estándares estadísticos indican que las proporciones mayores al 10% no son recomendables para considerar un volumen adecuado de muestra por tal motivo a continuación estamos ajustando el valor empleando la fórmula:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{127}{1 + \frac{127}{189}} = 75.9569$$

$$n = 76$$

El ajuste del volumen de la muestra finalmente nos ha determinado que las encuestas se deben aplicar a 76 representantes de las microempresas registradas en el REMYPE y que sus actividades las desarrollan en EL Distrito de Huacho.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica de muestreo

El muestreo se realizó en las microempresas del Distrito de Huacho; constituyendo a su vez, como fuente de información.

Técnica de recolección de información

En el acopio de la información se utilizó un cuestionario en el cual, las opciones de respuestas se enmarcaron en la Escala de Likert; y para optimizar la calidad de las

preguntas se realizó una prueba piloto donde nos permitió detectar preguntas que para los encuestados representaban dificultad, las mismas que fueron ajustadas; posterior a ello se aplicó el instrumento de manera aleatoria a las microempresas del Distrito de Huacho

Instrumento

Como herramienta para el acopio de información y como fuente para la investigación se ha utilizado un cuestionario, dirigido a los microempresarios comerciales del Distrito de Huacho y que se encontraron inscritos en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, para la elaboración de los ítems del cuestionario, se consideró la operacionalización de las variables, logrando formular 60 preguntas relacionadas a: remuneración ordinaria, remuneración extraordinaria, jornada de trabajo, horario, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados, descanso vacacional, indemnización por despido injustificado, SIS, disponible, exigible, realizable, obligaciones financieras, cuentas por pagar, tributos por pagar y obligaciones laborales.

Para la construcción del instrumento de recojo de información se ha empleado la escala ordinal de Likert con la cual, se puede identificar los matices de respuestas entre lo favorable y desfavorable, en ese sentido la valoración de las respuestas obedecen a una desaprobación plena con la respuesta nunca el valor de 1, en caso de una desaprobación simple con respuesta casi nunca el valor fue de 2, cuando respondían a veces se valoró con 3 porque presenta una indecisión o indiferencia, se calificó con un valor de 4 cuando manifestaba una aprobación simple bajo la respuesta casi siempre y finalmente se consideró un valor de 5 cuando se trataba de una aprobación plena con respuesta siempre; para cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Conseguidos los datos a través de las respuestas a las encuestas aplicadas, se procedió a la organización de los datos conseguidos para ello se construyeron cuadros para su análisis; lo cual con la ayuda de la Estadística descriptiva se pudo conocer la tendencia de las respuestas de los entrevistados para ello se establecieron niveles de análisis para

cada variable y dimensión; también con el apoyo de la Estadística Inferencial se pudieron contrastar las hipótesis planteadas utilizando el software estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Con la aplicación del cuestionario consistente en 60 preguntas hemos podido obtener la percepción de los 76 representantes de microempresas comerciales que tuvieron adscritas al Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, las mismas que se encuentran desarrollando sus actividades en el Distrito de Huacho; con la información recibida, construimos una matriz de datos para desarrollar el análisis estadístico los que también permitió la contrastación de las hipótesis formuladas.

Mostramos los cuadros de análisis bajo el enfoque de la estadística descriptiva, a través de la acumulación de respuestas expresadas en frecuencias con su equivalencia porcentual, sobre las variables: beneficios laborales con sus sub variables: remuneración, jornada y horario, descansos remunerados, indemnización y seguridad social; asimismo la variable: capital de trabajo con sus dimensiones: activo corriente y pasivo corriente. Para la evaluación de las hipótesis con el apoyo de la estadística inferencia se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Frecuencias y porcentajes de variables y dimensiones

Tabla 3

Variable beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Desacorde a la labor	14	18,4
Moderadamente acorde a la labor	48	63,2
Acorde con la labor	14	18,4
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

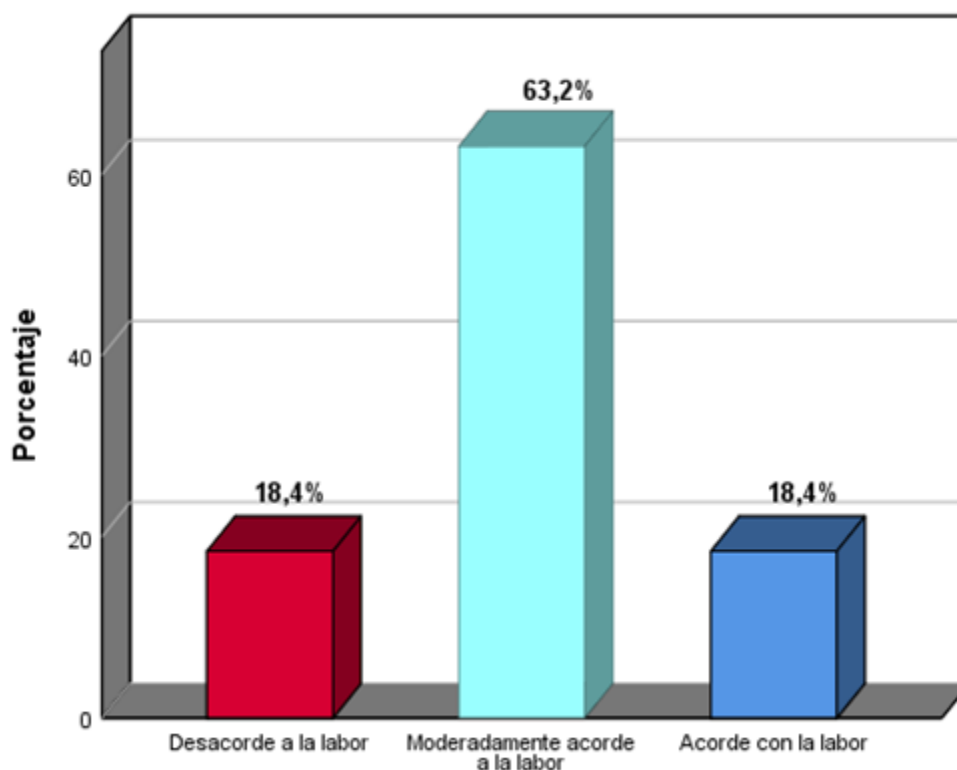


Figura 1: Variable beneficios laborales

Por los resultados mostrados en la tabla 3 y su gráfica en la figura 1, podemos decir que un 63.2% de los encuestados indican que los beneficios laborales son moderadamente acordes a la labor que realizan los trabajadores, por otro lado un 18.4% de los encuestados coincidieron en indicar que los beneficios laborales de los trabajadores están en desacorde con la labor que realizan; mientras que en un porcentaje igual, indicaron que los beneficios están acorde con la labor que realizan los trabajadores.

Tabla 4

Dimensión remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Desacorde a la labor	4	5,3
Moderadamente acorde a la labor	34	44,7
Acorde con la labor	38	50,0
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

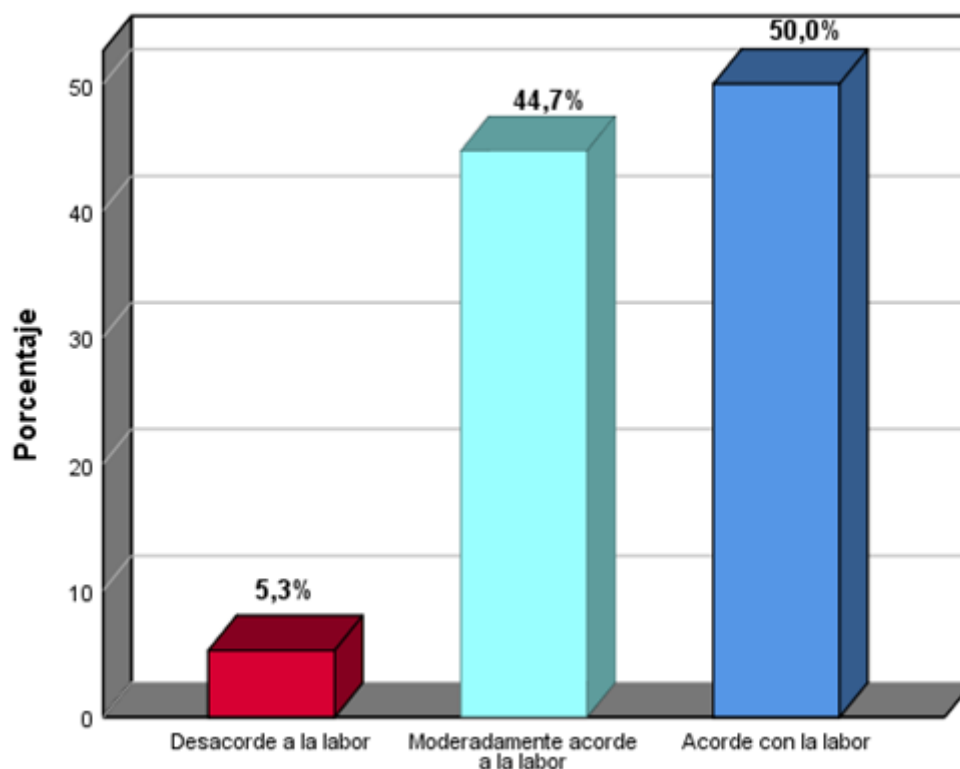


Figura 2: Dimensión remuneraciones

Por los resultados mostrados en la tabla 3 y su gráfica en la figura 2, podemos decir que un 50% de los encuestados indican que las remuneraciones están acorde a la labor que realizan los trabajadores, por otro lado, un 44.7% de los encuestados coincidieron en indicar que las remuneraciones de los trabajadores están moderadamente acordes con la labor que realizan; mientras que un 5.3% indicaron que las remuneraciones están en desacorde con la labor que realizan los trabajadores.

Tabla 5

Dimensión jornada y horario

	Frecuencia	Porcentaje
Desacorde a la labor	37	48,7
Moderadamente acorde a la labor	29	38,2
Acorde con la labor	10	13,2
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

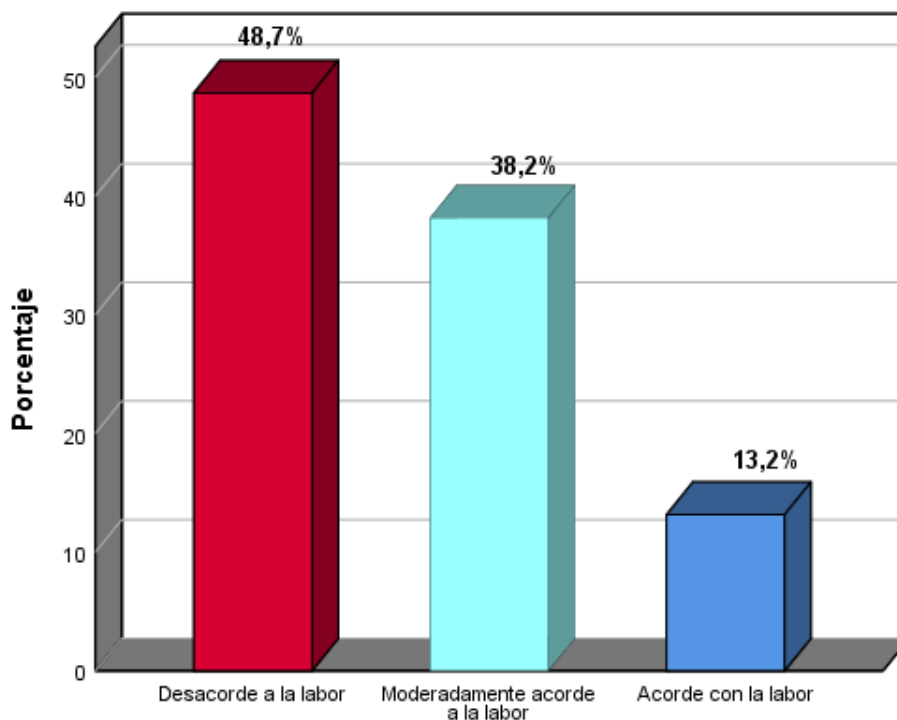


Figura 3: Dimensión Jornada y horario

Por los resultados mostrados en la tabla 5 y su gráfica en la figura 3, podemos decir que un 48.7% de los encuestados indican que la jornada laboral y horario laboral están en desacorde a la labor que realizan los trabajadores, también un 38.2% de los encuestados coincidieron en indicar que la jornada laboral y el horario de los trabajadores están moderadamente acordes con la labor que realizan; mientras que un 13.2% indicaron que la jornada y horario de los trabajadores están acorde con la labor que realizan los trabajadores.

Tabla 6

Dimensión descansos remunerados

	Frecuencia	Porcentaje
Desacorde a la labor	23	30,3
Moderadamente acorde a la labor	40	52,6
Acorde con la labor	13	17,1
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

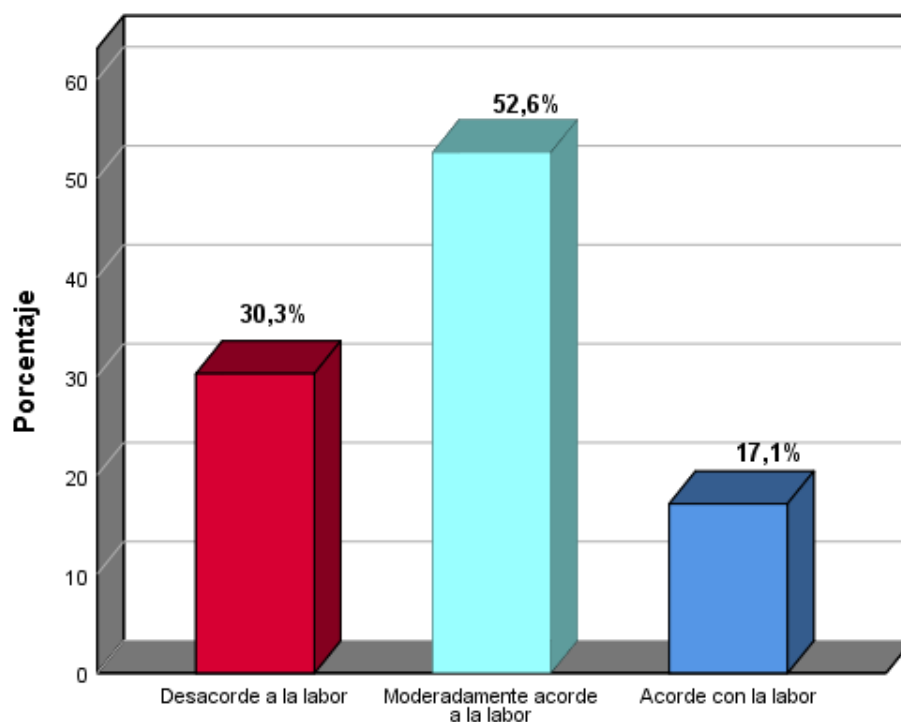


Figura 4: Dimensión descansos remunerados

Por los resultados mostrados en la tabla 6 y su gráfica en la figura 4, podemos decir que un 52.6% de los encuestados indican que los descansos remunerados están moderadamente acorde a la labor que realizan los trabajadores, también un 30.3% de los encuestados coincidieron en indicar que los descansos remunerados de los trabajadores están en desacordes con la labor que realizan; mientras que un 17.1% indicaron que los descansos remunerados de los trabajadores están acorde con la labor que realizan los trabajadores.

Tabla 7

Dimensión indemnización

	Frecuencia	Porcentaje
Desacorde a la labor	4	5,3
Moderadamente acorde a la labor	22	28,9
Acorde con la labor	50	65,8
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

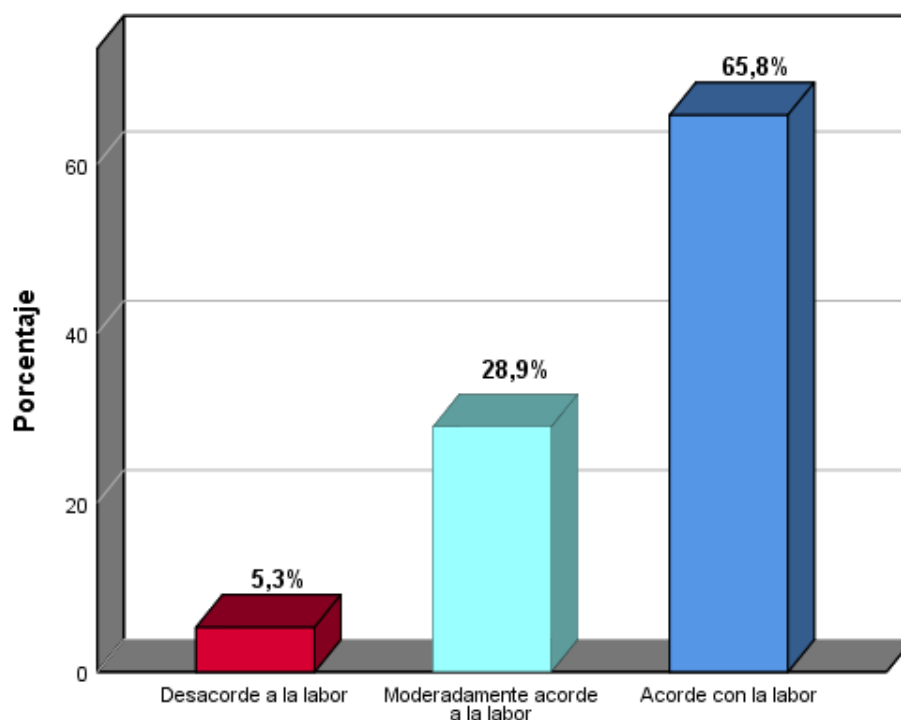


Figura 5: Dimensión indemnización

Por los resultados mostrados en la tabla 7 y su gráfica en la figura 5, podemos decir que un 65.8% de los encuestados indican que las indemnizaciones están acorde a la infracción cometida a los trabajadores, también un 28.9% de los encuestados coincidieron en indicar que las indemnizaciones a los trabajadores están moderadamente acordes con la infracción cometida a los trabajadores; mientras que un 5.3% indicaron que las indemnizaciones a los trabajadores están acordes con la infracción cometida a los trabajadores.

Tabla 8

Dimensión seguridad social

	Frecuencia	Porcentaje
Desacorde a la labor	6	7,9
Moderadamente acorde a la labor	21	27,6
Acorde con la labor	49	64,5
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

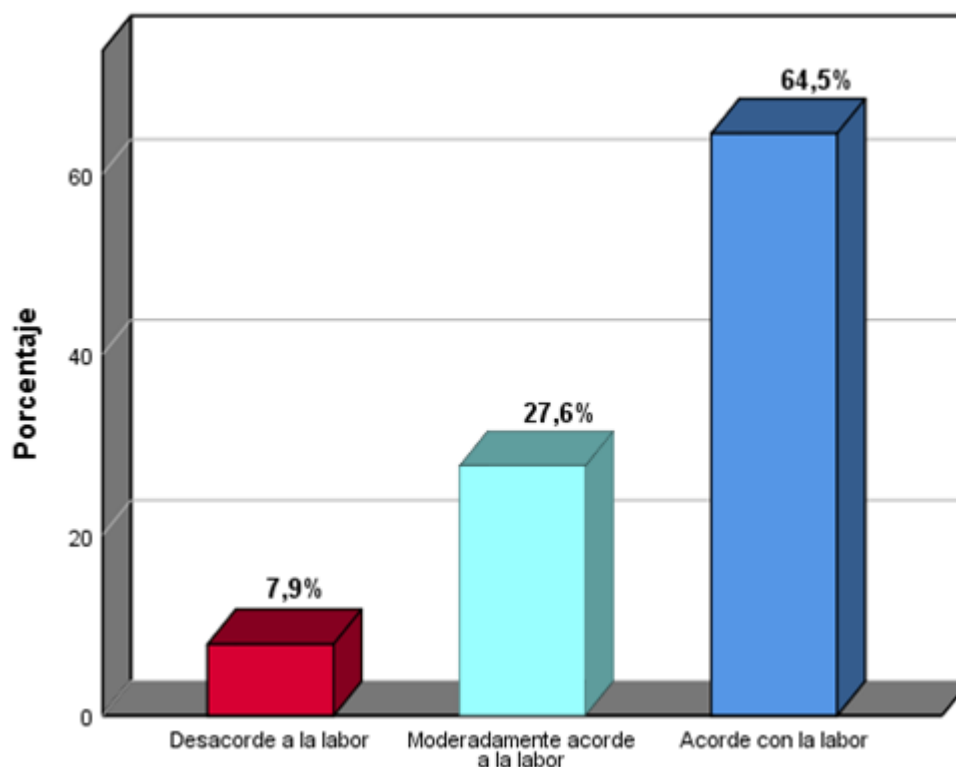


Figura 6: Dimensión seguridad social

Por los resultados mostrados en la tabla 8 y su gráfica en la figura 6, podemos decir que un 64.5% de los encuestados indican que los beneficios sobre la seguridad social está acorde a la labor que realizan los trabajadores, también un 27.6% de los encuestados coincidieron en indicar que los beneficios de la seguridad social están moderadamente acordes con la labor que realizan; mientras que un 7.9% indicaron que los beneficios de la seguridad social están desacordes con la labor que realizan los trabajadores.

Tabla 9

Variable capital de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	13	17,1
Moderado	44	57,9
Suficiente	19	25,0
Válido		
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

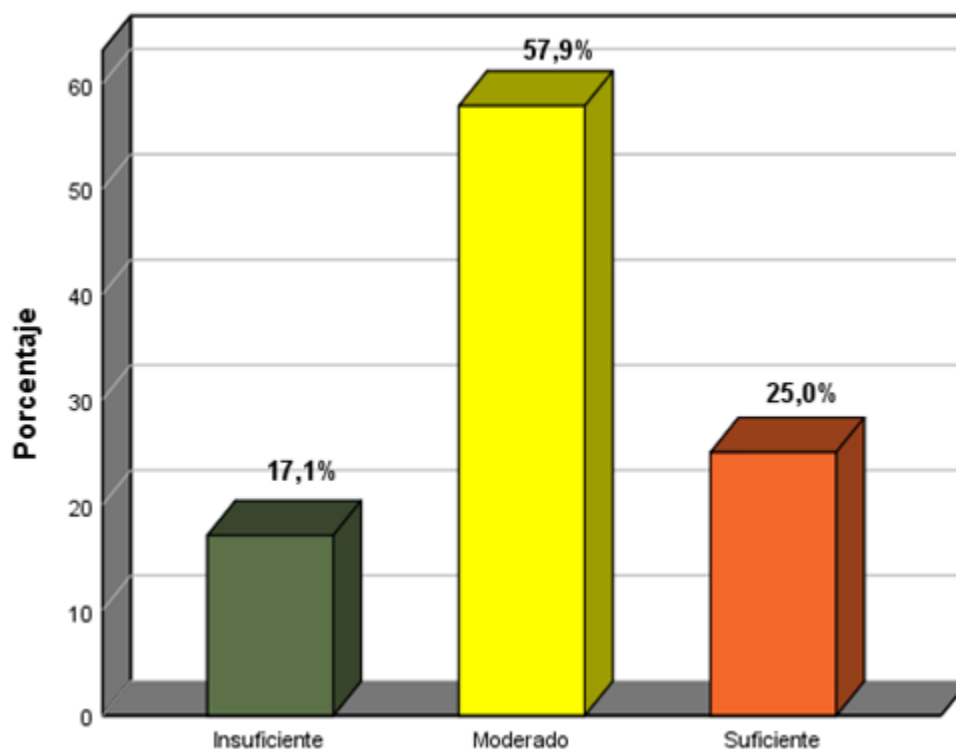


Figura 7: Variable capital de trabajo

Por los resultados mostrados en la tabla 9 y su gráfica en la figura 7, podemos decir que un 57.9% de los encuestados indican que mantienen un moderado capital de trabajo, también un 25.0% de los encuestados coincidieron en indicar que el capital de trabajo les resulta suficiente; mientras que un 17.1% indicaron que el capital de trabajo que genera la empresa les resulta insuficiente para cumplir con sus obligaciones.

Tabla 10

Dimensión activo corriente

	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	13	17,1
Moderado	40	52,6
Suficiente	23	30,3
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

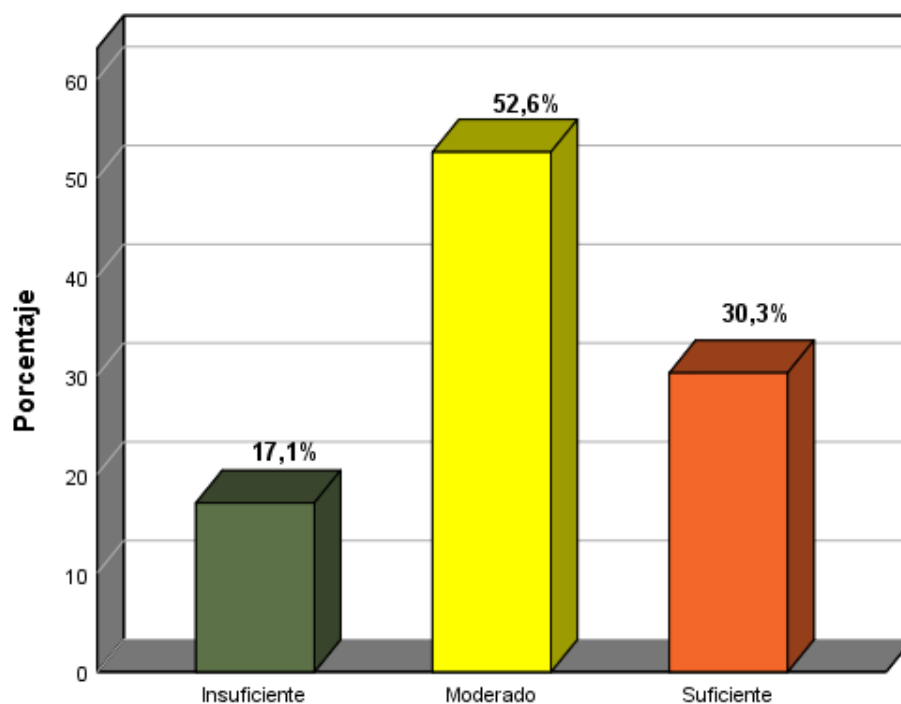


Figura 8: Dimensión activo corriente

Por los resultados mostrados en la tabla 10 y su gráfica en la figura 8, podemos decir que un 52.6% de los encuestados indican que mantienen un activo corriente moderado, también un 30.3% de los encuestados coincidieron en indicar que el activo corriente generado les resulta suficiente; mientras que un 17.1% indicaron que el activo corriente generado en la empresa les resulta insuficiente.

Tabla 11

Dimensión pasivo corriente

	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	8	10,5
Moderado	48	63,2
Suficiente	20	26,3
Total	76	100,0

Fuente: elaboración propia

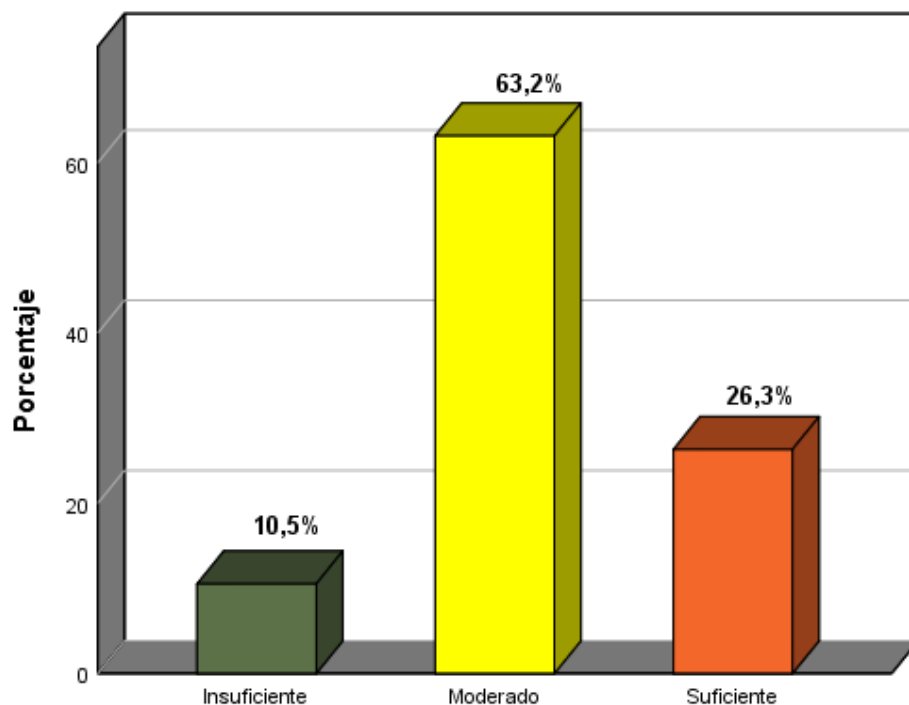


Figura 9: Dimensión pasivo corriente

Por los resultados mostrados en la tabla 11 y su gráfica en la figura 9, podemos decir que un 63.2% de los encuestados indican que mantienen un pasivo corriente moderado, también un 26.3% de los encuestados coincidieron en indicar que el pasivo corriente generado les resulta suficiente; mientras que un 10.5% indicaron que el pasivo corriente generado en la empresa les resulta insuficiente.

4.2. Contratación de la hipótesis

Con los procedimientos establecidos en la estadística inferencia y para la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se están formulando las hipótesis estadísticas nulas (H_0) para cada contratación.

Hipótesis general de la investigación

H_0 : Los beneficios laborales no influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

H_G : Los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

Tabla 12

Correlación y significancia entre los beneficios laborales y el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho

			Beneficios Laborales	Capital de Trabajo
Rho de Spearman	Beneficios Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Capital de Trabajo	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Con la evidencia de la tabla 12, se está determinando que: existe una alta relación entre los beneficios laborales y el capital de trabajo en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho, (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,805). Por lo tanto, estamos rechazando la hipótesis nula formulada y aceptamos la hipótesis alterna; manifestando que los beneficios laborales tienen una alta influencia en el capital de trabajo en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho.

Hipótesis específica de la investigación

La investigación contempla hipótesis específicas motivo por el cual a continuación se presentarán las contrataciones no sin antes formular las hipótesis nulas.

Primera hipótesis específica:

H₀: Los beneficios laborales no influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

H_{E1}: Los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

Tabla 13

Correlación y significancia entre los beneficios laborales y el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho

			Beneficios Laborales	Activo corriente
Rho de Spearman	Beneficios Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Activo corriente	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Con la evidencia de la tabla 13, podemos establecer que: existe una alta relación entre la variable beneficios laborales y la dimensión activo corriente en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho, (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,745).

Conforme a los resultados se está rechazando la hipótesis nula; señalando que los beneficios laborales alcanzan una alta incidencia para con la generación del activo corriente en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho.

Segunda hipótesis específica:

H₀: Los beneficios laborales no influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

H_{E1}: Los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho.

Tabla 14

Correlación y significancia entre los beneficios laborales y el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho

			Beneficios Laborales	Pasivo corriente
Rho de Spearman	Beneficios Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Pasivo corriente	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Con la evidencia de la tabla 14, se está determinando que: se demuestra una alta vinculación entre los beneficios laborales y el pasivo corriente en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho, (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,817).

Acorde con los resultados estamos rechazando la hipótesis nula elaborada y en su lugar se acepta la hipótesis alterna; señalando que los beneficios laborales manifiestan una alta influencia en la generación del pasivo corriente en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho

CAPÍTULO V

DISCUSION

5.1 Discusión de resultados

En nuestra investigación se plantearon objetivos con la intención de resolver los problemas descritos; a su vez para la deliberación de los objetivos formulamos las hipótesis; y con los resultados obtenidos hemos identificado que los beneficios laborales de los trabajadores mantienen una alta influencia en la generación del capital de trabajo en las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho, cabe señalar que dentro de la normativa se ha instaurado como microempresas MYPE's siempre y cuando sus ventas anuales no superen las 150 UIT teniendo como máximo hasta 10 trabajadores; asimismo es necesario precisar que en este modelo los beneficios laborales son menores a los del régimen general, pese a todo lo citado nuestra investigación ha recogido la percepción de los conductores de las microempresas y ellos han indicado que los beneficios laborales tienen una alta incidencia en el capital de trabajo, como notamos los beneficios laborales son gastos corrientes al igual que la necesidad de generar capital de trabajo, pues depende de este último el inicio del ciclo económico de la empresa, en otras palabras el capital de trabajo pondrá en el mercado la inversión que realice la empresa con la finalidad de cuando retorne tal inversión, lo haga acompañada de la esperada utilidad; en tal sentido los beneficios laborales generados por el empleo de personal son recursos imposibles de desvincularse tanto es así que la calidad del servicio prestado por el trabajador será uno de los factores que permitirá la obtención de ganancias; percepción que compartimos con: (Alvarado, 2017, p.187) “Si el trabajador realiza un buen desempeño, entonces el rendimiento de la empresa también aumenta y, por lo tanto, su valor en el mercado, lo que a vez genera el incremento del valor de las acciones”.

Por lo antes indicado es necesario que exista una sólida relación laboral entre el trabajador y la empresa la misma que trascenderá a través de la retribución que entregue la empresa al trabajador la misma que debe totalmente objetiva en función al cumplimiento de la labor que desempeño el trabajador, en la medida de que el incumplimiento de pago de los beneficios laborales configuraría una infracción y conduciría a una sanción lo cual perjudicaría el capital de trabajo de la empresa, hechos evidenciados por:

Hidalgo y Valentín (2017), REPSAN SAC. incurrió en contingencia laboral, al no realizar los correctos cálculos de la planilla de pago de los trabajadores, toda vez que se omitió incluir como base para el cálculo de los beneficios y cargas sociales las comisiones. (p.105)

En cuanto a nuestro primer objetivo específico, nuestra contrastación de la hipótesis respectiva demostró que los activos corrientes reciben una alta influencia de los beneficios laborales lo cual nos hace entender que la reducción de los gastos en recursos humanos propicia que los empresarios dispongan de más liquidez permitiendo de esta manera incrementar las inversiones de las microempresas MYPEs con un aumento de inversión las utilidades se incrementarían, por consiguiente resultan favorables los lineamientos implementados para las microempresas. Este contexto deberá mantenerse, por lo tanto, los conductores de las empresas deben de ser cautos con sus inversiones para que con ello puedan garantizar el crecimiento económico del negocio, en tal sentido con nuestra investigación estamos evidenciando la reducción de la presión laboral, que se originan por los gastos generados por los recursos humanos con que cuentan las microempresas; sin embargo con la intención del desarrollo empresarial es importante que el personal cuente con la capacitación pertinente para contribuir al crecimiento de la micro empresa, de lo expresado y en el mismo sentido podemos citar el trabajo de:

Virginia (2020). La velocidad de la transformación requiere una rápida adaptación de las personas de la organización y que debe trabajarse en el entendimiento de destinar recursos adicionales de presupuesto en el área de Capital Humano para que esta aceleración sea mayor. (p.73)

Finalmente, en cuanto a nuestro segundo objetivo específico y sustentado en los procesos de la contrastación de la hipótesis respectiva, hemos determinado que los beneficios laborales tienen una alta influencia frente a los pasivos corrientes, ello nos indica que si bien es cierto que los gastos por recursos humanos han sido reducidos por efecto de la aplicación del ámbito de la Ley de promoción de las MYPE no dejan

de ser trascendentes dentro de las obligaciones que tienen las microempresas; sin embargo, en el ámbito de los negocios se han implementado diversas formas de contratación con la clara intención de reducir el efecto económico que genera el utilizar la mano de obra en los negocios, en ese sentido es responsabilidad del empleador informar que la empresa se encuentra inscrita en el REMYPE con la finalidad de que el trabajador decida la conveniencia de trabajar bajo las limitación que impone el régimen y con ello se evitara conflictos laborales que podrían generarse por la falta de información oportuna sobre las limitaciones de derechos laborales de los trabajadores; sobre el particular consideramos oportuno citar a:

Castillo, Portillo, y Hernández (2021). Debido a que no existe una adecuada divulgación de las disposiciones legales los empleados desconocen de los requisitos que deben cumplirse en caso que opten por hacer uso de sus derechos laborales. (p.249).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera conclusión

Los beneficios laborales manifiestan una alta influencia en el capital de trabajo en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho. (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,805).

Segunda conclusión

Los beneficios laborales manifiestan una alta influencia en la generación del activo corriente en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho. (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,745).

Tercera conclusión

Los beneficios laborales manifiestan una alta influencia en la generación del pasivo corriente en las microempresas comerciales – MYPE del Distrito de Huacho. (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,817).

6.2. Recomendaciones

Obtenidas nuestras conclusiones nos permitimos presentar recomendaciones como aporte de la presente investigación.

Primera recomendación

Teniendo como conclusión la presencia de una alta influencia de los beneficios laborales ante el capital de trabajo; por tal motivo nuestra recomendación es que el área contable instaure políticas de manejo de personal para que de esta manera la generación del capital de trabajo sea el suficiente para que las microempresas mantengan el equilibrio financiero.

Segunda recomendación

Se determinó que los beneficios laborales mantienen una alta influencia frente a los

activos corrientes, en tal sentido recomendamos que se establezcan programas de seguimiento de las inversiones estableciendo los puntos de equilibrio para poder mantener inversiones estructuradas lo que garantizarán las utilidades en las microempresas.

Tercera recomendación

Nuestros resultados nos mostraron que los beneficios laborales tienen una alta influencia frente a los pasivos corrientes en tal sentido nuestra recomendación consiste en que las adquisiciones que realizan las empresas deben de efectuarse teniendo en consideración la articulación de las compras frente a las ventas específicamente cuando se vaya a tratar de operaciones al crédito, lo cual permitirá garantizar un capital de trabajo suficiente para el crecimiento estructurado de las microempresas.

REFERENCIAS

7.1 Referencias Bibliográficas

Alvarado, J. (2017). *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*. (Tesis de Grado). Perú: Pontificia Universidad Católica Del Perú

Apaza, M. (2004). *Elaboración, Análisis e interpretación de Estados Financieros Diagnóstico Empresarial*. Perú: Instituto Pacífico SAC.

Apaza, M. y Entrelíneas SRL. (2005). *Gestión financiera empresarial análisis, modelos y programas en Excel*. Perú: Entrelíneas SRL.

Apaza, M. (2007). *Formulación, análisis e interpretación de Estados Financieros concordado con las NIIFs y NICs*. Perú: Instituto Pacífico SAC.

Castillo, C., Portillo, E. & Hernández, W. (2021). *Guía práctica sobre el costeo de las prestaciones laborales y sus efectos financieros en las estaciones de servicio de la ciudad de San Miguel, año 2020*. (Tesis para optar el Título Profesional). El Salvador: Universidad de El Salvador

Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Chile: RIL Editores.

Flores, J. (2013). *Contabilidad para gerencia aplicación de las normas contables y tributarias*. Perú: Instituto Pacífico SAC.

Garza, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. (7ª Ed.). México: El colegio de México.

Hidalgo, K. & Valentín, W. (2017), *La influencia del tratamiento contable de las notas de crédito y su efecto en el pago del impuesto a la renta de tercera categoría de la Empresa Distribuidora REPSAN SAC durante el ejercicio 2015*. (Tesis de Grado). Perú: Universidad Nacional del Callao.

Infantes, G., Mucha, R., Egúsqiza, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Jiménez, L. (2009). *Manual práctico laboral MYPES y tercerización*. Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Jiménez, L., Quispe, M., Fernández, C., & Pérez, K. (2015). *Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada*. Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Landa, C. y Velasco, A. (2007). *Constitución política del Perú 1993*. (7ma. Edición). Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Lizcano, J. (2004). *Rentabilidad Empresarial propuesta práctica de análisis y evaluación*. España: Cámaras de Comercio. Servicios de Estudios

- M. Dini y G. Stumpo (coords.). MIPYMES en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento, Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75), Santiago, *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, 2018.
- Millán, J. y Diez, E. (1999). *La jornada laboral: problemática legal y práctica*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Régimen laboral especial de la Micro y Pequeña Empresa. *Boletín Informativo Laboral*, 85(9)
- Pacheco, R. (2004). *Manual práctico de la legislación laboral*. Perú: Instituto de investigación horizonte empresarial.
- Rodríguez, M. y López, C. (2005). *Formación y Orientación Laboral supuestos prácticos Derecho Laboral y Orientación*. España: Editorial Mad SL.
- Saucedo, H. (2019). *Auditoria financiera del capital de trabajo en PyMES*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos AC.
- Virginia (2020). *Impacto de la transformación digital en la gestión del área de Capital Humano de una empresa multinacional de telecomunicaciones*. (Tesis para optar el grado de Maestro). Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico, diseño y aplicaciones*. Chile: Editorial Universitaria SA.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL
“JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN”



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
CUESTIONARIO

Estimado señor:

La presente herramienta de investigación; tiene por objeto sustentar, concluir y presentar recomendaciones sobre “**LOS BENEFICIOS LABORALES Y EL CAPITAL DE TRABAJO DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES - MYPE DEL DISTRITO DE HUACHO**”; y teniendo en consideración que se encuentra inscrita en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, y sus actividades las realiza en el Distrito de Huacho; invito que colabore con nuestro trabajo respondiendo el presente cuestionario y de forma anticipada agradezco su atención.

Marca con una *X* el recuadro de la opción que consideres acorde con la realidad.

REMUNERACIÓN ORDINARIA		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
01	La empresa devenga oportunamente la remuneración ordinaria de los trabajadores					
02	Tiene problemas financieros para pagar la remuneración ordinaria de sus trabajadores					
03	Sus trabajadores superan la remuneración ordinaria por pagos adicionales					
04	Por lo moderado de las remuneraciones ordinarias va incrementando su capital de trabajo					
REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
05	Sus trabajadores perciben mensualmente remuneraciones extraordinarias					
06	Por problemas financieros desconoce las remuneraciones extraordinarias que les corresponde a sus trabajadores					
07	Las remuneraciones extraordinarias superan el 25% de las remuneraciones ordinarias					

JORNADA DE TRABAJO		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
08	Implementa jornadas de trabajo atípicas para contratar trabajadores a medio tiempo					
09	Reconoce las horas adicionales que el trabajador labora fuera de su jornada ordinaria					
10	Permite a los trabajadores compensar la jornada que no laboró					
11	En épocas de alta demanda organiza jornadas de labores atípicas					
HORARIO		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
12	Los trabajadores asisten puntualmente a sus labores					
13	Por tardanza de los trabajadores, éstos recuperan retirándose más tarde de la hora de salida					
14	Mensualmente programa el rol de turno de sus trabajadores					
15	Los trabajadores laboran voluntariamente más horas por las que fueron contratados					
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
16	El descanso semanal de los trabajadores siempre es el mismo día					
17	Elabora en coordinación con los trabajadores el rol de descansos semanales					
18	Cuando no otorga el descanso semanal lo compensa con pago un adicional					
DESCANSO EN DÍAS FERIADOS		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
19	Los días feriados que laboran los trabajadores los compensa con un día distinto de descanso					
20	En la empresa no descansan en los feriados largos programados por el gobierno					
21	En forma anticipada programa la recuperación de los días feriados largos					

DESCANSO VACACIONAL		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
22	Acepta la venta de los días de descanso vacacional de los trabajadores					
23	Coordina con su personal la programación del descanso vacacional					
24	La remuneración vacacional la paga en la misma forma de un mes normal de trabajo					
25	El descanso vacacional lo otorga en periodos cortos una vez logrado el record vacacional					
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
26	Prefiere pagar la indemnización por despido injustificado para que el trabajador no logre mejoras remunerativas					
27	Prefiere pagar la indemnización por despido injustificado para que el trabajador no logre estabilidad laboral					
28	En vez de indemnizar un despido arbitrario conviene un pacto con el trabajador					
SIS		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
29	Por mala atención del SIS sus trabajadores permanecen mucho tiempo con descanso medico					
30	Asume gasto de su personal por lo limitado del servicio de salud del SIS					
31	El reducido aporte en el SIS le permite invertir en más mercadería					
DISPONIBLE		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
32	Existe suficiente dinero para cumplir oportunamente con las deudas a corto plazo					
33	Debe recurrir a créditos bancarios por falta de liquidez para afrontar sus gastos					
34	El dinero disponible le permite pagar oportunamente la remuneración de sus trabajadores					

35	El dinero disponible le permite pagar oportunamente sus tributos					
36	Programa con anticipación sus gastos mensuales					
EXIGIBLE		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
37	Actualiza las políticas de otorgamiento de créditos					
38	Actualiza las políticas de cobranza de los créditos					
39	Periódicamente provisiona sus deudas incobrables					
40	Terceriza la cobranza de sus créditos					
REALIZABLE		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
41	Adquiere existencias tomando como referencia su stock mínimo					
42	Ajuste su stock mínimo de existencias					
43	Se formula un plan para el aprovisionamiento de sus existencias					
44	Sus existencias sufren mermas					
45	Sus existencias sufren desmedros					
OBLIGACIONES FINANCIERAS		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
46	Las obligaciones financieras deben de refinanciarse por falta de liquidez					
47	Mensualmente acceden a sobregiros bancarios					
48	Mensualmente recurren a créditos financieros para afrontar el pago de las remuneraciones					
49	Cuando se agota el capital de trabajo se recurre a créditos de entidades financieras					

CUENTAS POR PAGAR		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
50	Se provisionan oportunamente las deudas de los proveedores					
51	Se programa mensualmente el pago de las obligaciones					
52	Se piden financiamiento de las deudas por falta de liquidez para cancelarlas oportunamente					
53	Se pagan intereses por incumplimiento de las cuentas por pagar					
TRIBUTOS POR PAGAR		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
54	Los tributos son provisionados oportunamente					
55	Mensualmente se va separando dinero para cumplir oportunamente con los tributos					
56	Mensualmente recurren a créditos financieros para afrontar el pago de los tributos					
57	Por sanciones tributarias a tenido que incumplir con el pago a sus proveedores					
OBLIGACIONES LABORALES		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
58	Se cancelan oportunamente las obligaciones laborales					
59	Se provisionan oportunamente las obligaciones sociales					
60	Las obligaciones sociales reducen su capital de trabajo					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LOS BENEFICIOS LABORALES Y EL CAPITAL DE TRABAJO DE LAS MICROEMPRESAS COMERCIALES - MYPE DEL DISTRITO DE HUACHO						
AUTORA: BCH. SAMANTHA ONEIRA BENITES CORDOVA						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
<p>¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho?</p> <p>a) ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho?</p> <p>b) ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho?</p>	<p>Determinar la manera en que los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho</p> <p>a) Determinar la manera en que los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho</p> <p>b) Determinar la manera en que los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho</p>	<p>Los beneficios laborales influyen en el capital de trabajo de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho</p> <p>a) Los beneficios laborales influyen en el activo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho</p> <p>b) Los beneficios laborales influyen en el pasivo corriente de las microempresas comerciales - MYPE del Distrito de Huacho</p>	Variable 1: BENEFICIOS LABORALES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Remuneración	Remuneración ordinaria	01 – 04	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Remuneración extraordinaria	05 – 07	
			Jornada y horario	Jornada de trabajo	08 – 11	
				Horario	12 – 15	
			Descansos remunerados	Descanso semanal obligatorio	16 – 18	
				Descanso en días feriados	19 – 21	
				Descanso vacacional	22 – 25	
			Indemnización	Indemnización por despido injustificado	26 – 28	
			Seguridad social	SIS	29 – 31	
			Variable 2: CAPITAL DE TRABAJO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Activo corriente	Disponible	32 – 36	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Exigible	37 – 40	
Realizable	41 – 45					
Pasivo corriente	Obligaciones financieras	46 – 49				
	Cuentas por pagar	50 – 53				
	Tributos por pagar	54 – 57				
	Obligaciones laborales	58 – 60				