

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
Escuela Profesional de Contabilidad y finanzas.**

**INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA RENTABILIDAD
DEL RESTAURANT LA NORIA DEL DISTRITO DE BAÑOS DEL INCA
CAJAMARCA EN EL AÑO 2022**

Comentado [U1]:

Bachilleres:

Bach. Medina Zambrano. Modesto.

Bach. Montero Zambrano, Martín

Asesor:

Mg. Rey Gálvez, José Hugo

Cajamarca – Perú

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
Escuela Profesional de Contabilidad y finanzas.**

**INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA RENTABILIDAD
DEL RESTAURANT LA NORIA DEL DISTRITO DE BAÑOS DEL INCA
CAJAMARCA EN EL AÑO 2022**

Comentado [U2]:

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Contador público

PRESENTADO POR:

Bach. Medina Zambrano. Modesto.

Bach. Montero Zambrano, Martín

Asesor:

Mg Rey Gálvez, José Hugo

Cajamarca – Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by

Bach. Medina Zambrano. Modesto.

Bach. Montero Zambrano, Martín

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INCIDENCIA DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA RENTABILIDAD
DEL RESTAURANT LA NORIA DEL DISTRITO DE BAÑOS DEL INCA
CAJAMARCA EN EL AÑO 2022

Comentado [U3]:

APROBACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE
CONTADOR PÚBLICO

Presidente: Dr. Víctor Montenegro

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco .

Vocal Mg. Antony Rabanal

Asesor: Mg. Rey Gálvez José Hugo.

DEDICATORIA

A nuestros padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en nosotros el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está con nosotros siempre.

A nuestros hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar con nosotros en todo momento gracias. A toda nuestra familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de nosotros una mejor persona y de una u otra forma nos acompañaron en todos nuestros sueños y metas.

Finalmente queremos dedicar esta tesis a todos nuestros amigos, por apoyarnos cuando más los necesitamos por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día.

Martin y Modesto.

AGRADECIMIENTOS:

- A la UPAGU y a sus profesores, por los aprendizajes recibidos para mi formación profesional.

- Al restaurant la Noria y sus colaboradores por haber permitido la aplicación de las entrevistas como parte de nuestra encuesta y por la información contable brindada para nuestra investigación.

- Al MG. Hugo Rey G por su apoyo y asesoramiento en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Martin y Modesto.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | ii |
| TABLA DE CONTENIDOS | iv |
| LISTA DE TABLAS. | vii |
| RESUMEN. | viii |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION. | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema. | 1 |
| Formulación del problema. | 2 |
| Problema principal. | 2 |
| Problemas secundarios. | 2 |
| Justificación e importancia. | 3 |
| Justificación Metodológica. | 3 |
| Justificación Teórica. | 4 |
| Justificación Práctica. | 4 |
| Objetivos de la investigación. | 5 |
| Objetivo General. | 5 |
| Objetivos Específicos. | 5 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO. | 6 |
| 2.1. Antecedentes Teóricos. | 6 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales. | 6 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales. | 9 |
| 2.1.3. Antecedentes locales. | 12 |
| 2.2. Bases Teóricas. | 15 |
| 2.2.1. Beneficios laborales de las pequeñas empresas en el Remype. | 15 |
| 2.2.2. Causa y definición de Informalidad empresarial. | 22 |
| 2.2.3. Proceso de inscripción en el Remype. | 23 |
| 2.2.4. Características de un Restaurant campestre. | 24 |
| 2.2.5. Como se divide el trabajo en un restaurant. | 25 |
| 2.2.6. Tipos de contratos de los trabajadores de Mypes. | 28 |
| 2.3. TERMINOS BASICOS. | 30 |
| 2.3.1. Restaurant campestre. | 30 |
| 2.3.2. Pequeña Empresa. | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.3. Registro de medianas y pequeñas empresas (Remype)..... | 31 |
| 2.3.4. Informalidad laboral..... | 32 |
| 2.3.5. Contratos laborales..... | 32 |
| 2.3.6. Derechos laborales de los trabajadores de medianas empresas..... | 33 |
| 2.3.7. Trabajo no calificado..... | 33 |
| 2.3.8. Costos laborales..... | 34 |
| 2.3.9. Rentabilidad..... | 34 |
| 2.3.4. Operacionalización de las variables..... | 35 |
| CAPÍTULO III: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... | 36 |
| 3.1. Unidad de análisis, universo y muestra de la investigación..... | 36 |
| 3.1.1. Unidad de análisis..... | 36 |
| 3.1.2. Universo..... | 36 |
| 3.1.3. Muestra..... | 37 |
| 3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación..... | 37 |
| 3.2.1. Tipo de investigación..... | 37 |
| 3.2.2. Nivel de investigación..... | 38 |
| 3.2.3. Diseño de investigación..... | 38 |
| 3.3. Método de investigación..... | 39 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 39 |
| 3.4.1. Técnicas..... | 40 |
| 3.4.2. Instrumentos..... | 40 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de procesamiento de datos..... | 41 |
| 3.6. Aspectos éticos..... | 41 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 43 |
| 4.1. Resultados..... | 43 |
| 4.1.1. Encuesta sobre conocimiento de la informalidad laboral..... | 43 |
| 4.1.1.1. Resultados entrevista con la propietaria del restaurante..... | 44 |
| 4.1.1.2. Resultados encuesta a los trabajadores..... | 46 |
| 4.1.1.3. Diagnóstico sobre la informalidad laboral en La Noria en el año 2022..... | 52 |
| 4.1.2. Costos y gastos de personal en el año 2022..... | 54 |
| 4.1.2.1. Rendimiento de acuerdo al tipo de trabajador en área operativa..... | 56 |
| 4.1.2.2. Gastos por rotación del personal durante el año 2022..... | 58 |
| 4.1.2.3. Costo indirecto por la rotación del personal del área operativa..... | 61 |
| 4.1.2.4. Factores que no inciden favorablemente para la formalización laboral en el año 2022..... | 61 |
| 4.1.3. Incidencia en la Rentabilidad en el año 2022..... | 63 |

| | |
|--|----|
| 4.1.3.1. Incidencia en la liquidez de la informalidad laboral año 2022..... | 63 |
| 4.1.3.2. Incidencia en la utilidad operativa de la informalidad laboral año 2022..... | 66 |
| 4.2. Discusión previa. | 70 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. | 76 |
| 5.1. Conclusiones..... | 76 |
| 5.2. Recomendaciones. | 78 |
| LISTA DE REFERENCIAS..... | 80 |
| ANEXOS. | 82 |
| Anexo N°1. Matriz de consistencia. | 83 |
| Anexo N°2. Cuestionario sobre Razones de la informalidad laboral en el Restaurant La noria año 2022..... | 84 |
| Anexo N°3. Detalle del rendimiento semanal trabajadores del área operativa. | 86 |
| Anexo N°4 Resumen Estado de Situación Financiera al 31 de diciembre 2022..... | 86 |
| Anexo N°5. Ingresos y gastos mensuales del Restaurant la Noria año 2022 | 87 |

LISTA DE TABLAS.

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables..... | 33 |
| Tabla 2. Resultados de Elusión y evasión aportes laborales..... | 45 |
| Tabla 3. Resultados de precepción de los beneficios brinda el estado..... | 46 |
| Tabla 4. Resultados de precepción de los servicios de salud -..... | 47 |
| Tabla 5. Resultados de precepción de la C.T.S..... | 48 |
| Tabla 6. Resultados de percepción de la productividad laboral..... | 49 |
| Tabla 7. Porcentajes de respuesta por categoría de la encuesta..... | 51 |
| Tabla 8. Costos directos variables..... | 52 |
| Tabla 9. Cálculo del rendimiento promedio por tipo de trabajador | 55 |
| Tabla 10. Pago por personal realizado en el año 2022..... | 56 |
| Tabla 11. Pagos adicionales por personal rotativo en el año 2022..... | 58 |
| Tabla 12. Pago estimado de derechos laborales de trabajadores informales..... | 60 |
| Tabla 13. Flujo de caja mensual incluida formalización laboral..... | 62 |
| Tabla 14. Variación de la utilidad por formalización para el año 2022..... | 64 |
| Tabla 15. Ratios de rentabilidad reales y por formalización laboral..... | 66 |

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación, tiene como finalidad conocer y cuantificar el costo laboral que evita esta pequeña empresa, conocida comercialmente como restaurant la Noria, al no contratar formalmente a sus trabajadores de las áreas productivas y si esto influye significativamente en la rentabilidad que perciben anualmente; al tener la necesidad de contratar personal operativo “meseros y cocineros” constantemente, por el corto tiempo de permanencia en el trabajo en la empresa.

Se comparará, el rendimiento diario de un trabajador con experiencia que permanece en la empresa `más de un año y los que permanecen en la empresa en un promedio de menos de medio año, un mes a dos meses: cantidad de servicios diarios , gastos de contratación, uniformes, entrenamiento, mermas, etc. Esto frente a los beneficios indirectos para la empresa de no pagar impuestos y contribuciones por la planilla laboral versus la rentabilidad que lograron anualmente.

El objetivo general será determinar la incidencia económica de la informalidad laboral en la rentabilidad del restaurant La Noria en el año 2022 y se concluye que: No existe una incidencia negativa significativa de la informalidad laboral en la rentabilidad del restaurant la Noria, porque los costos laborales adicionales son superiores a los beneficios, el personal no calificado pide sus derechos laborales por qué no permanece laborando mucho tiempo.

Palabras Claves: Informalidad laboral, rendimiento laboral, rentabilidad, régimen mype.

ABSTRACT.

The purpose of this research work is to know and quantify the labor cost that this small company, commercially known as restaurant La Noria, avoids by not formally hiring its workers from the productive areas and if this significantly influences the profitability they receive annually. ; having the need to hire operational staff "waiters and cooks" constantly, due to the short time they spend working in the company.

The daily performance of an experienced worker who remains in the company for more than a year and those who remain in the company for an average of less than half a year, one month to two months, will be compared: amount of daily services, expenses of recruitment, uniforms, training, shrinkage, etc. This compared to the indirect benefits for the company of not paying taxes and contributions for the payroll versus the profitability they achieved annually.

The general objective will be to determine the economic incidence of labor informality in the profitability of the La Noria restaurant in the year 2022 and it is concluded that: There is no significant negative incidence of labor informality in the profitability of the La Noria restaurant, because labor costs additional are higher than the benefits, the unqualified personnel ask for their labor rights why they do not remain working for a long time.

Keywords: labor informality, job performance, profitability, mype regime.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION.

1.1. Planteamiento del problema.

Actualmente en la Región de Cajamarca existen pequeñas empresas que se dedican al rubro de servicios de la preparación de alimentos para las ventas en restaurantes, algunas de ellas bajo la modalidad de restaurant campestre, que incluyen servicios adicionales, como espacios para la recreación de los clientes; por lo tanto, locales más amplios.

Para lograr esto, es necesario contar con un grupo de colaboradores en las distintas áreas de la empresa, ellos tienen expectativas económicas diferentes a las de la empresa. El rendimiento laboral, especialmente de la parte operativa; está acorde con el tiempo en que permanecen ella y la motivación que tengan por el salario que reciben, quincenalmente y si logran tener acceso a un contrato laboral formal.

De acuerdo a la entrevista previa con la gerente y propietaria del restaurant campestre “la Noria” ubicado en la carretera a las Ventanillas de Otuzco, en el distrito de Baños del Inca. La empresa redujo su personal a la mitad 10 a 11 personas durante el 2020 por la pandemia de COVID, sin un sobre costo adicional, ya que no tenían un vínculo laboral formal con ellos. Actualmente este personal está compuesto por 22 personas en promedio de las cuales, solo tres figuran en planilla, personal directivo.

La segunda mitad del año 2022, las operaciones de la empresa mejoraron, pero no de acuerdo a las expectativas de la gerencia ya que los nuevos colaboradores, especialmente del área de salón y cocina tuvieron alta rotación y baja productividad individual. El 70% aproximadamente solo permanecieron en la empresa dos semanas en promedio hasta que cobran su remuneración de la primera quincena para luego no retornar a sus labores.

De acuerdo a la opinión de la gerente, esta situación no afecta la rentabilidad de la empresa, porque al ser personal no calificado y existe oferta del mismo. Las condiciones de trabajo informal son muy similares, en casi todos los restaurantes de la ciudad; Entonces no es difícil reemplazarlos. Esta problemática nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta:

Formulación del problema.

Problema principal.

¿Cuál fue la incidencia económica de la informalidad laboral de los trabajadores del restaurant la Noria, en la rentabilidad del 2022?

Problemas secundarios.

¿Por qué el restaurant la Noria realizó la contratación del personal de manera informal durante el 2022, a pesar de estar en el régimen especial Mype?

¿Cuál fue la incidencia de la informalidad laboral en la rentabilidad, en el restaurant la Noria en el año 2022?

Justificación e importancia.

El presente estudio se justifica porque, actualmente la gerencia del restaurant considera innecesario contratar al personal formalmente, a través de alguna modalidad de contrato laboral, sin embargo, no se tiene cuantificado contablemente el ahorro o sobre costo, que esto origina en la rentabilidad anual de la empresa. Entonces es necesario realizar un primer acercamiento para determinar el monto y porcentaje que origina esta forma de vinculación laboral y así, sirva de base para que otras empresas del régimen Pyme tengan una mejor idea del impacto que tiene o tendrá al no formalizar a sus trabajadores a través de contratos laborales. cuantitativamente y contablemente

Justificación Metodológica.

La investigación tiene valor metodológico, porque analizará si existe correlación entre las variables: Informalidad laboral y la rentabilidad anual de la empresa durante el año 2021. Las pequeñas empresas como el restaurant la Noria de acuerdo a lo esperado por el margen laboral legal deben incrementar su competitividad y rentabilidad con la ley Mype y el remype, pero en la realidad estas empresas siguen contratando a sus colaboradores para sus actividades normales como temporales sin una vinculación legal como un contrato laboral o por obras de construcción.

La investigación, buscara determinar la influencia que tiene esta ley en la rentabilidad durante este año en estudio sobre la rentabilidad anual.

Justificación Teórica.

La investigación tiene valor teórico, porque contribuye con el análisis conceptual de la influencia que tiene la existencia de la ley mype, en las empresas que pueden acogerse a ella y si los conceptos teóricos planteados en la misma sirven realmente para que las pequeñas empresas se vuelvan más competitivas en la práctica o por el contrario contribuye a que se mantengan en la informalidad laboral al no existir una adecuada fiscalización sobre su cumplimiento, de esta forma profundizar en el conocimiento de la implicancia contable y económica de sus alcances, a través de las conclusiones a que arribe esta investigación.

Justificación Práctica.

El presente estudio tiene como finalidad determinar las dificultades que se les presenta a las pequeñas empresas, en especialmente al restaurant La Noria, para trasladar los beneficios económicos planteados en la ley y de esta manera volverse más competitivas y lograr una mayor rentabilidad a través de sus alcances y de esta manera recomendar las acciones necesarias

para mejorar aplicación en las contrataciones formales de personal en base a los resultados encontrados en la presente investigaciones.

Objetivos de la investigación.

Con la finalidad de lograr respuesta a estas interrogantes planteadas como consecuencia de la realidad problemática sobre la influencia de ley MYPE, en la rentabilidad anual del restaurant La Noria en el año 2022, nos planteamos los siguientes objetivos.

Objetivo General.

Determinar la incidencia económica de la informalidad laboral de sus colaboradores en la rentabilidad del restaurant La Noria en el año 2022

Objetivos Específicos.

Conocer las principales razones por las que, el restaurant y los empleados aceptan este vínculo laboral informal en el año 2022.

Cuantificar los montos de los costos y gastos no incurridos o que se evitaron o incrementaron la rentabilidad; por la informalidad laboral, que existió en el año 2022 que incidieron en la rentabilidad del restaurant de ese año

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes Teóricos.

Existen estudios anteriores sobre los costos de la informalidad laboral en las pequeñas empresas en el Perú; Que relacionan la mejor productividad de los trabajadores formales frente a los informales. Esto trae un beneficio económico para las empresas y a la recaudación del estado. Existe, además, desconocimiento de los beneficios laborales por parte de los trabajadores que pertenecen y de los empresarios sobre los posibles beneficios económicos que tendrían como consecuencia de la formalidad.

Buscaremos determinar que antecedentes existen sobre la relación entre estas dos variables: Informalidad laboral y la rentabilidad de la empresa, ver la relación de causa y efecto entre estas dos variables encontradas en anteriores investigaciones y así poder lograr los objetivos planteados por el presente trabajo y la Hipótesis que hemos planteado más adelante.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Dentro de las investigaciones previas a nivel internacional, podemos encontrar datos y resultados, para nuestra investigación los siguientes trabajos.

Medvedev y Oviedo (2016) en el artículo denominado: *Informality and Profitability: Evidence from a New Firm Survey in Ecuador*. Nos indica lo siguiente: ...Este artículo estima el impacto de la informalidad en las ganancias utilizando una nueva encuesta administrada a 1.200 empresas con menos de 50 empleados en cuatro ciudades de Ecuador. El artículo propone una definición novedosa de informalidad que reconoce explícitamente que la mayoría de las empresas cumplen con algunas regulaciones, pero no con otras.

Teniendo en cuenta la selección de empresas y controlando un gran conjunto de características de la empresa, el propietario y la ubicación, el artículo encuentra que las empresas más formales tienden a ser más rentables y tienen una mayor producción por trabajador. Este impacto opera, entre otros, a través de un mejor acceso al crédito y mayores ventas a través de la emisión de comprobantes fiscales.

Esta realidad en las pequeñas empresas de Ecuador, nos muestra que los propietarios cumplen solo con ciertas leyes y tributos, pero que a medida que se vuelven más formales sus ganancias y productividad por trabajador mejoran.

Esto también debe tener el mismo sentido en nuestra realidad, pero los pequeños empresarios peruanos, como los cajamarquinos desconocen esto

y recurren a la no emisión de comprobantes de pago si es que el cliente no lo solicita, como modo de evadir impuestos y por lo tanto se dificulta más su acceso a créditos en entidades financieras formales al no poder demostrar sus ingresos y por lo tanto mostrar una rentabilidad real de su empresa.

Sin embargo, en el artículo de Berkel y Tarp (2022) denominado “Informality and Firm Performance in Myanmar” nos indica que: Utilizando una encuesta de panel única de empresas, examinamos la relación entre cuatro categorías de formalización y la productividad empresarial. Realizamos estimaciones de productividad en uno y dos pasos cuya robustez comprobamos con estimadores de emparejamiento y doblemente robustos.

La única categoría de formalización que parece estar significativamente asociada con la productividad es la formalización fiscal, es decir, la decisión de una empresa de pagar impuestos. Esta asociación positiva solo es válida para empresas que ya eran más productivas y más grandes antes de formalizarse que otras empresas informales. Es probable que la razón de la insignificancia de las tres categorías restantes sea la asociación insignificante entre la formalización y los beneficios potenciales de la misma, como un mayor acceso al crédito, empleados e inversiones. Los altos impuestos y tarifas vinculados a la formalización parecen superar los pocos o inexistentes beneficios intermedios de la formalización.

Entonces podemos ver que a nivel internacional las pequeñas empresas tienen muy pocos beneficios en la formalización a nivel tributario como laboral son muy pocas para que los pequeño empresas se formalicen

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Dentro de las investigaciones previas a nivel nacional hemos creído conveniente citar las siguientes por ser relevantes para nuestro tema.

De acuerdo al trabajo de investigación de Ampudia y Jauregui (2020) denominado: “Régimen Especial y sus costos laborales. Una herramienta de promoción de la Micro y Pequeña Empresa” concluye basándose en las revisiones de la información, que según los autores mencionados El Régimen Especial Laboral es una herramienta que contribuye adecuadamente con la disminución de los costos laborales a razón de la disminución de la carga laboral, y todo ello se puede lograr mediante un acogimiento y distribución de reglas adecuadas del contrato de trabajo.

También se puede afirmar que las empresas que decidan adherirse al nuevo Régimen Especial pueden generar una reducción significativa de sus costos por trabajador por lo cual, llevará a cabo una mejora en su competitividad, debido a que se tendrá consigo un mayor generador de ingresos para utilizar dentro de la producción.

Además de ello se llega a la conclusión que El Régimen Especial Laboral es una herramienta de ayuda para las Mype por ser indispensable para disminuir los costos laborales, a través de su acogimiento.

Este trabajo de investigación importante porque nos muestra la importancia del régimen especial Mype, en lo que respecta a la reducción de costos laborales para empresas formales en lo referente a la contratación de sus trabajadores, el acogerse al régimen pyme, le permite menores costos laborales y, por lo tanto, incrementar su rentabilidad. Por lo que pertenecer este régimen, para nuestra empresa en investigación, la hará más competitiva en relación a empresas formales del régimen general.

De acuerdo los resultados estadísticos mostrados en, Sánchez (2018) en su tesis denominada “Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la pyme Seguridad Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016” concluye que: “En cuanto a los resultados, la empresa cubrió los costos laborales que representaron el 76, 79 y 89%, en los ejercicios 2014, 2015 y 2016 respectivamente, generando una alta carga laboral al empresario por mantener al personal activo brindando seguridad a los clientes del sector público – privado; en efecto estos fueron cubiertas por las prestaciones de servicios, las mismas que fueron decayendo por la falta de control y supervisión empresarial del gerente, sus instancias y personal encargado. Se concluyó que dada la limitada gestión en la empresa de seguridad se tuvo

un impacto negativo en los resultados generando un rendimiento negativo en el periodo investigado.

Esta conclusión importante para nuestra investigación, porque como menciona es necesario una adecuada gestión, para un buen manejo de los costos laborales. Las pymes, como el restaurant la Noria, generalmente tienen como gerente a la propietaria o fundador de la empresa que no siempre tiene las habilidades y experiencia necesaria para continuar manejando la empresa una vez que esta va creciendo en ventas y personal.

Pérez y Regalado (2022) en su tesis denominada “ “ concluye: Los costos laborales influyen altamente en la contratación informal de personal en las Pymes de la ciudad de Moyobamba 2022, en forma parcial según el resultado inferencial indica el ρ -valor “Sig. Bilateral” $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), lo que demuestra y por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre las variables Costos laborales y Contratación de personal. De acuerdo al coeficiente de correlación es igual a 0.769 ($r=0.769$), estando este en un valor en el rango de correlación muy buena, con una orientación positiva entre las variables en estudio, de igual manera el análisis descriptivo si considera que los costos laborales son altos para la contratación de personal, existe un 60% dice nunca y casi nunca, un 5% neutro, y 35% indica casi siempre y siempre, de lo que se evidencia que para una mayoría 60% los costos laborales no son altos, pero si para un 35% que

lo si considera que son altos, lo cual evidencia porque este porcentaje no contrata al personal formalmente.

De acuerdo a esta investigación, podemos ver que el 60% de los encuestados a pesar de no considerar altos los costos laborales en las pymes no realiza contratos formales a sus trabajadores, por no considerarlos necesarios. Que corrobora lo que nos mencionó la dueña del restaurant en la entrevista previa realizada al poder remplazar a los trabajadores no calificados con facilidad en las condiciones de informalidad.

2.1.3. Antecedentes locales.

Con la finalidad de tener un mayor entendimiento sobre los factores que influyen en la informalidad laboral de las MYPES en Cajamarca y su competitividad tomaremos en cuenta lo mencionado por:

Bazán, N (2022) En su tesis denominada “Repercusión de la informalidad de las pymes, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en Cajamarca en el año 2019 al 2022 Concluye que: “...se demuestra que la informalidad viene incrementando en las Empresas MYPES, trasladando a las personas que se encuentran dentro de esta informalidad a sumergirse en una aceptación de estas condiciones de trabajo

con cifras altas a la fecha, por otro lado, el rol del estado, tiende a no satisfacer a las personas encuestadas, obteniendo una perspectiva negativa de este; concluyendo que el derecho al trabajo se encuentra tipificado en el artículo 22, 23, 24,25 nuestra Constitución los mismos que amparan los derechos de los trabajadores respecto a la remuneración y jornadas laborales, entendiéndose así que toda persona merece las mejores condiciones laborales; es ahí donde el Estado debe ejercer su rol fiscalizador de manera eficiente a fin de evitar que se incremente esta vulneración de derechos.

En ese sentido se concluyó que, la informalidad en el Perú va en aumento, y que, para empezar a erradicar la informalidad, se debe buscar el equilibrio entre el empleador y trabajador.

Además, Orillo, E (2018) en su tesis denominada “ Factores económicos, culturales y técnicos normativos que determinan la evasión tributaria de las Mypes del sector comercial de la Ciudad de Cajamarca, 2017” concluye que: Se considera que: ...la evasión tributaria en el sector comercial MYPE de la ciudad de Cajamarca, se encuentra marcada y en desarrollo por la existencia de factores que distorsionan en su formalización, esto como consecuencia del abandono del estado al sector MYPE a nivel nacional y en Cajamarca en particular...En la Investigación se ha determinado que la evasión tributaria existente en las MYPES del sector comercio de la ciudad de Cajamarca, se debe a factores económicos como el bajo nivel de ventas,

reducido márgenes de ganancia, la competencia desleal, la presión tributaria, indicadores económicos que contribuyen a la evasión fiscal en el sector estudiado. A sí mismo se encontró que hay factores culturales como el desconocimiento de las obligaciones tributarias, desconocimiento de las bondades de la tributación, falta conciencia tributaria, falta de transparencia en sus operaciones que realizan, no existe difusión y publicidad en materia tributaria por parte del estado, es decir, existe una falta de cultura tributaria.

Otro factor determinante en la evasión tributaria en las MYPES estudiadas es la complejidad de las normas tributarias, siendo muy engorrosas y difícil de entender, siendo necesario simplificar el sistema tributario nacional para que los contribuyentes lo puedan comprender y cumplir con sus obligaciones tributarias de manera satisfactoria.

Finalmente, este trabajo de investigación, nos indica que la informalidad de la pyme está relacionada con márgenes cortos de ganancias, competencia desleal, presión tributaria, la misma que es muy compleja para los contribuyentes. Por parte del estado, se trató de mejorar con la ley de pymes que simplificó el tema tributario, asignando como impuesto a la renta de parte de las Pymes al 1% de sus ingresos, pero no tiene una fiscalización de los gastos no afectos al IGV, por lo cual el tema de gastos de planillas del personal, no es fiscalizado por inacción de la Sunafil. Entonces, lo que debería ser una ventaja para las pymes frente a las medianas y grandes

empresas se transformó en una oportunidad de eludir impuestos al permanecer en la informalidad laboral.

2.2. Bases Teóricas.

Tomaremos para el desarrollo de los instrumentos de investigación e interpretación de los resultados, las definiciones sobre los temas planteados y puntos que consideramos relevantes, para lograr nuestros objetivos planteados y mostrados en las investigaciones anteriores de los antecedentes.

2.2.1. Beneficios laborales de las pequeñas empresas en el Remype.

Las micro y pequeñas empresas deberán inscribirse en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (Remype) para acceder a los beneficios laborales especiales que contempla la Ley Mype (TUO. DS 013-2013-PRODUCE de 28.12.2013) y su Reglamento aprobado por DS 008-2008-TR.

De no inscribirse en el Remype, aun cuando califique como micro o pequeña empresa, los trabajadores gozarán de los derechos del Régimen Laboral Común, indicó la Gerencia Legal de la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

Estas mypes pueden ser aquellas constituidas por personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades como extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, siempre

que cuenten como mínimo con un trabajador. También pueden inscribirse las juntas de propietarios.

Exclusión del régimen Mype.- No están comprendidos en el régimen Mype ni pueden acceder a sus beneficios, no obstante, cumplan los requisitos establecidos, las empresas que conforman un grupo económico que en conjunto no reúna los requisitos establecidos, tenga vinculación económica con otras compañías o grupos económicos, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación para contratar con el Estado hasta por dos años. Asimismo, no pueden acceder al Remype las empresas cuyos rubros sea bares, discotecas, casinos y juegos de azar.

Acceso al Registro. - Para inscribirse en el Remype en forma virtual, basta que la empresa tenga RUC, Usuario y Clave SOL. Para el registro online ingresar a la página web del Ministerio de Trabajo en el link “Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – Remype”. Luego ingresará el RUC, Usuario y Clave SOL. En la solicitud virtual se debe incluir los datos de la empresa y los datos de los trabajadores.

Entre otros, nombres y apellidos, DNI (que se valida en línea con RENIEC), fecha de nacimiento, género, discapacidad, tipo de contrato (determinado o indeterminado), labor que realiza el trabajador, remuneración, etc. Si el

trabajador cuenta con derechohabientes (conyugue, hijos, padres), se deberá de anotar los datos de estos familiares.

Junta de propietarios. - También podrán inscribirse en el Remype las juntas de propietarios, a fin que sus trabajadores (guardianes, vigilantes) estén comprendidos en los beneficios laborales que contempla la Ley Mype. La junta de propietarios puede ser de edificios, de departamentos, quintas, casas de copropiedad, centros y galerías comerciales o campos feriales.

En efecto, el DS 008-2008-TR, reglamento de la Ley Mype, establece que el régimen laboral de la microempresa se aplica a los trabajadores de las juntas de propietarios o inquilinos en el régimen de propiedad horizontal o condominios habitacionales, quienes deben de solicitar su inscripción en el Remype.

Para la inscripción en el Remype, las juntas de propietarios deben de proporcionar en archivos PDF: copia de su libro de actas donde conste la elección del presidente de la junta, planilla de trabajadores o declaración jurada, consignando que los trabajadores prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación o mantenimiento.

Requisitos para calificar como micro y pequeña empresa .- El artículo 5 de la Ley Mype (DS 013-2013-PRODUCE) establece las características que deben de cumplir las micro y las pequeñas empresas:

Microempresa: Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT (la UIT del año 2020 fue S/ 4.300).

Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT (la UIT de 2020 fue S/ 4.300).

Conforme al Art. 32 de la Ley Mype, la micro y pequeña empresa que por un periodo de 2 años calendario consecutivos superen el límite de ventas anuales (micro 150 UIT) y (pequeña hasta 1700 UIT), podrán conservar su régimen laboral especial por un año calendario adicional.

Esto es, al superar el límite de ventas en 3 años, a partir del 4to año deberán de pasar al régimen laboral que les corresponda: la microempresa pasará a ser considerada pequeña empresa y la pequeña empresa deberá de pasar al régimen laboral común.

Si la empresa mype, que reúne los requisitos establecidos, no se inscribe en el Remype, los trabajadores contratados antes que la mype se inscriba en el Remype pertenecen al régimen laboral general.

Beneficios laborales

Beneficios comunes. - Los beneficios laborales especiales de los trabajadores de las mype son los contemplados en el TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE), en tanto la empresa esté inscrita en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype); pues, hay otros derechos laborales comunes que se aplican a todas las empresas privadas, sean del régimen general o de las mype.

Estos beneficios comunes son: contratos de trabajo que pueden ser indefinidos o a plazo fijo e inclusive a tiempo parcial, periodo de prueba, remuneración mínima, jornada de trabajo, descanso semanal, descanso en días feriados y pago de horas extras.

Periodo de prueba. - Igualmente, el periodo de prueba legal de tres meses rige para todos los trabajadores, sean de régimen general o de las mype, aun cuando no se haya pactado en el contrato de trabajo.

Remuneración. - Los trabajadores de la micro y pequeña empresa tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima, que actualmente equivale a S/ 930 mensuales.

Jornada de trabajo. - Los trabajadores de la micro y la pequeña empresa deben de laborar 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo. Los trabajadores mype que laboren en jornada nocturna y perciban la remuneración mínima, no tienen derecho a la sobretasa del 35%, que si corresponde al régimen laboral común.

Descanso semanal. - Los trabajadores de la micro y pequeña empresa tienen derecho a un día de descanso semanal (no necesariamente el domingo), ya que se puede acordar que el descanso semanal sea en otro día de la semana.

Descanso en días feriados. - Los trabajadores de la micro y la pequeña empresa tienen derecho al descanso pagado en los días feriados, de conformidad con el D. Leg. 713.

Beneficios especiales. - Los beneficios laborales especiales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas están contemplados en el TUO de la Ley Mype, destacando entre otros, los siguientes:

Descanso vacacional. - Los trabajadores de la micro y pequeña empresa tienen derecho a 15 días calendario de descanso anual pagado por la empresa. Por acuerdo entre el empleador y el trabajador se puede “vender” 7 días de vacaciones, con su respectiva compensación.

CTS.- Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a la CTS. Los trabajadores de la pequeña empresa, si tienen derecho a la CTS, que equivale a medio sueldo por año de servicios.

Gratificaciones. - Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a 2 gratificaciones al año (en fiestas patrias y navidad), equivalentes a medio sueldo cada una. Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a las gratificaciones.

Utilidades. - Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a utilidades. En cambio, los trabajadores de la pequeña empresa si gozan de este beneficio, siempre que la empresa haya tenido más de 20 trabajadores en el año al que corresponde las utilidades.

Indemnización por despido. - Los trabajadores de la microempresa despedidos arbitrariamente tienen derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias. Los trabajadores de la pequeña empresa despedidos arbitrariamente tienen derecho a la indemnización de 20 remuneraciones diarias por año de servicios, con un límite de 120 remuneraciones diarias (4 sueldos mensuales).

Seguro complementario de riesgo. - Cuando corresponda, los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR). Este beneficio no corresponde a los trabajadores de la microempresa.

Pensiones. - Los trabajadores de la micro y pequeña empresa pueden optar por afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

Salud. - Los trabajadores de la microempresa pueden afiliarse al EsSalud o al SIS Familiar subsidiado. Los trabajadores de la pequeña empresa deben afiliarse al EsSalud y el aporte mensual del 9% sobre las remuneraciones es pagado por el empleador.

2.2.2. Causa y definición de Informalidad empresarial.

De acuerdo a lo afirmado (CIEN, 2018) Las causas de la informalidad son diversas entre ellas: el régimen normativo opresivo (elevados costos tributarios y laborales); costosos procesos de inscripción; débil capacidad de supervisión por parte del Estado, principalmente al interior del país, falta de concientización y capacitación por parte del Estado sobre los beneficios de la formalización. En general, la informalidad prevalece cuando los costos de formalizarse son mayores a los servicios ofrecidos por el Estado

(protección policial, judicial, acceso al financiamiento, etc.). Todo ello se agudiza aún más por una estructura productiva primaria, dispersa, poco productiva y, en algunos casos, de subsistencia.

2.2.3. Proceso de inscripción en el Remype.

Es un registro en el que pueden inscribirse las micro y pequeñas empresas (MYPE) para acceder a los beneficios de la Ley MYPE.

Pueden entrar en REMYPE las micro y pequeñas empresas constituidas por personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades como extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Asimismo, deben tener como mínimo un trabajador.

No pueden acceder a este registro empresas del rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar.

Antes de iniciar, debes saber:

Puedes realizar el registro de micro o pequeña empresa online. Para esto, necesitas tener el RUC, usuario y Clave SOL de la micro o pequeña empresa.

¿Cuál es la diferencia entre el REMYPE y Mype?

Como te podrás dar cuenta, el MYPE tributario va más ligado a temas tributarios/contables, cuya supervisión está a cargo de la SUNAT, mientras que el REMYPE está ligado netamente a temas laborales supervisado por SUNAFIL.

2.2.4. Características de un Restaurant campestre.

“El auge de los restaurantes campestres se debe fundamentalmente a la costumbre de salir de la ciudad en los días no laborables. Se busca un ocio más cercano a la naturaleza saliendo de lo urbano, lo de todos los días”, indicó Luis Pombo, especialista en el sector de Hospitalidad.

Aunque la alta asistencia de comensales a este tipo de establecimientos, hace ver que es fácil tener un lote de terreno extenso y adecuarlo para vender comida, no es así. La dinámica para atraer y mantener a la clientela es más compleja de lo que parece. Según especialistas consultados por LR, este tipo de restaurantes deben tener al menos tres aspectos claves:

1. Actividad para los más pequeños

Pombo explicó que uno de los temas al que más prestan atención las familias cuando comen por fuera de la casa un fin de semana es el espacio destinado para actividades para los niños y los padres tengan tranquilidad.

La calidad de la comida

2. Calidad de comida.

El chef Simón Bühler explicó a LR que, si bien las instalaciones de este tipo de restaurantes tienen un gran peso a la hora de cautivar a los comensales, la calidad de la comida es algo que no se puede descuidar. “El éxito de un negocio radica en no negociar la calidad de su cocina, más aún en un campestre, donde quizás la gente, lastimosamente se espera menos”, señaló.

3. buena administración

Este punto incluye desde que haya un parqueadero y que se acepten diversas formas de pago, hasta procedimientos más complejos como la forma en que se lleva adelante la atención al cliente

2.2.5. Como se divide el trabajo en un restaurant.

El ambiente de un restaurante está pensado para lograr armonía entre cada una de las actividades que se deben desarrollar en la prestación del servicio, de ello depende que la experiencia que reciban los clientes sea la deseada.

Para poder envolver al cliente en un mar de sensaciones, es fundamental que las funciones de cada tipo de empleado del restaurante este claramente definida, de esta forma el servicio se podrá estandarizar incrementando la efectividad del mismo.

Presta atención a los tipos de empleados de los restaurantes, pues cada uno de ellos juega un papel muy importante en la prestación del servicio.

Hostos o Recepcionista

Al estar en la entrada del restaurante o bar, es la encargada de recibir y atender en primera instancia a los clientes. Su papel es fundamental para generar una buena impresión, básicamente la responsabilidad de que los clientes tomen la decisión de ingresar o no al restaurante recae en esta persona; por ello, es fundamental que sea una persona carismática y muy educada, preferiblemente mujer. Para aquellos restaurantes que están ubicados en zonas altamente visitadas por turistas sería ideal que maneje un segundo idioma.

Le puede interesar: **Tipos de servicio de mesa**

Maitre o administrador

Es la persona responsable de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar todas las actividades que se realizan en la prestación del servicio. Su deber es coordinar y supervisar los distintos recursos para optimizar los procesos y gestionar eficientemente el restaurante.

Chef

Es aquella persona responsable de la cocina, su papel es hacer de cada plato una obra de arte de tal manera que cautive a los comensales con su sabor. Su responsabilidad es lograr que los clientes sientan tal fascinación por los platos del restaurante que quieran regresar.

Mesero

Esta persona tiene un contacto constante con los clientes, pues es quien los asiste durante toda su estancia. Su responsabilidad va más allá de entregar los alimentos, bebidas o la cuenta, debe ser un profesional del servicio. Fuera de ser cortés y de buenos modales, debe tener espíritu de servicio, simpatía y personalidad, además debe conocer los conceptos básicos de servicio al cliente, como: servicio de comedor y bar, conocimientos básicos de gastronomía, conocimiento básico de Vinos y licores. Esto le permitirá ofrecer una mayor gama de productos a los comensales, rentabilizando la carta de los restaurantes.

Gourmet o gastrónomo

Es una persona con gusto delicado y paladar exquisito, su responsabilidad gira en torno a asegurar la calidad y exquisitez de los platos, probando el nivel de sabor, fineza y calidad de los alimentos y bebidas.

Catador o Sommelier

Es un experto en el mundo de los vinos, capaz de reconocer las características, defectos y virtudes de esta bebida. Su responsabilidad es sugerir a los comensales de los grandes restaurantes el vino apropiado para la ocasión, una mala asesoría podría terminar convirtiendo ese momento en una desagradable experiencia.

Ayudante de camarero

El ayudante o busser como se conoce en inglés es el encargado de retirar las bebidas vacías, los platos que ya han terminado y en general de brindar ayuda a los comensales. Aunque no requiere tener conocimientos técnicos ni de alta etiqueta, debe ser una persona proactiva y eficiente, está comprobado que un servicio rápido mejora el consumo por mesa en los restaurantes.

El papel de cada uno de los tipos de empleados de los restaurantes es fundamental para ofrecerle a los comensales una experiencia inolvidable desde que llega al restaurante hasta que se retira del mismo, con seguridad esto se traducirá en mejores referencias y en un aumento en la frecuencia de las visitas por parte de los clientes.

2.2.6. Tipos de contratos de los trabajadores de Mypes.

Los trabajadores y las MYPES cuentan con un Régimen Laboral Especial, no obstante, pueden pactar mejores condiciones laborales con sus empleadores MYPE. La permanencia en este Régimen Laboral especial puede variar si la MYPE supera por dos años consecutivos sus niveles máximos de ventas.

Como requisito indispensable para tener este régimen laboral, la micro o pequeña empresa debe estar inscrita en el REMYPE (Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa), a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo (MTPE), un registro que se realiza a través de Internet, solo con el RUC del empleador y su clave SOL

Los trabajadores comprendidos en el régimen laboral especial de las MYPES tienen derecho a percibir por su trabajo, por lo menos, una remuneración mínima vital (RMV), además de gozar de los siguientes beneficios:

Para las microempresas:

Los trabajadores podrán disfrutar de:

Ser asegurados al Sistema Integral de Salud, a cargo del Ministerio de Salud, este es un sistema semi contributivo, es decir el Estado asume el 50% de este seguro y el empleador el otro 50%.

Ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

Trabajar una jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.

Tener 24 horas continuas de descanso físico.

Recibir una indemnización, en caso de despido arbitrario, equivalente a 10 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias.

Disponer de 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su proporcional, pudiendo reducir de 15 a 7 días con la debida compensación económica.

2.3. TERMINOS BASICOS.

De acuerdo a los antecedentes y las bases teóricas planteadas anteriormente, hemos creído conveniente definir para la presente investigación, lo que entenderemos por los siguientes conceptos básicos sobre los cuales se trabajaran y se debe entender en el desarrollo de los diversos alcances y resultados de la presente investigación.

2.3.1. Restaurant campestre.

Establecimiento público donde se sirven comidas y bebidas, mediante precio, para ser consumidas en el mismo local, están dirigidos a clientes que requieren de espacios amplios, es decir, aquellos locales de amplias dimensiones con zonas verdes y mesas al aire libre que se encuentran en la periferia de Bogotá.

2.3.2. Pequeña Empresa.

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto

desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o servicios.

Podemos decir que el tamaño de una empresa está en función de sus ventas anuales. Así son micro empresas las que alcanzan ventas hasta un monto máximo de 150 UIT, son pequeñas empresas las que tienen ventas anuales superiores a este valor y hasta el monto máximo de 1 700 UIT y son medianas empresas las que alcanzan ventas anuales superiores a 1 700 UIT hasta 2 300 UIT.

2.3.3. Registro de medianas y pequeñas empresas (Remype).

Según el portal digital de gobierno del Perú Es un registro en el que pueden inscribirse las micro y pequeñas empresas (MYPE) para acceder a los beneficios de la Ley MYPE.

Pueden entrar en REMYPE las micro y pequeñas empresas constituidas por personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades como extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Asimismo, deben tener como mínimo un trabajador.

No pueden acceder a este registro empresas del rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de aza

2.3.4. Informalidad laboral.

En el caso de Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú, los empleos informales están considerados por

Todos los empleadores, trabajadores independientes, empleado y obrero que están dentro del sector informal.

Los trabajadores familiares no remunerado que estén dentro o fuera del sector informal; y

Por los empleados, obreros y trabajadores del hogar que se encuentran fuera del sector informal pero que no cuentan con seguro social).

2.3.5. Contratos laborales .

Martín, Rodríguez-Sañudo y García (2008, p. 472) definen el contrato de trabajo en los términos siguientes: «[...] acuerdo en virtud del cual una persona -el trabajador se compromete voluntariamente a prestar servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica -el empleador o empresario mediante una retribución».

Del mismo modo, Toyama (2015, p. 65), al dar una definición de contrato de trabajo, nos dice:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios prestados para otra persona).

2.3.6. Derechos laborales de los trabajadores de medianas empresas.

De acuerdo a la edición on line de Revistas pj, (2021) Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.

2.3.7. Trabajo no calificado.

(Kryotn, 2022) En su revista on line, la mano de obra no calificada se utiliza para referirse a un segmento de la fuerza laboral asociado con un conjunto limitado de habilidades o un valor económico mínimo por el trabajo realizado. El trabajo no calificado generalmente se caracteriza por un nivel de educación más bajo, como un diploma de escuela secundaria, GED o falta de él, y por lo general resulta en salarios más bajos. El trabajo que no requiere un nivel específico de educación o experiencia especializada a menudo está disponible para la mano de obra no calificada.

2.3.8. Costos laborales.

Zavaleta. (2019) en la revista jurídica Cajamarca; menciona que: Se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores.

2.3.9. Rentabilidad.

De acuerdo a la cámara de comercio de España, Se puede hablar de rentabilidad, desde el punto de vista económico o financiero, como la relación entre excedente que genera una empresa en el desarrollo de su actividad empresarial y la inversión necesaria para llevar a cabo la misma.

2.3.4. Operacionalización de las variables.

| Variable | Definición | Dimensiones | Indicador (es) | Ítem | Instrumento (s) |
|---|---|--|---|---|--|
| Independiente: Informalidad laboral en el restaurant La noria año 2022 | Según Pérez (2018) considera que, en el caso de Perú, los empleos informales están considerados por i) todos los empleadores, trabajadores independientes, empleado y obrero que están dentro del sector informal; y por los empleados, obreros y trabajadores del hogar que se encuentran fuera del sector informal pero que no cuentan con seguro social) | Elución y evasión de carga impositiva- . Beneficios que brinda el estado. Servicios de salud. Cts. y Pensiones Productividad laboral | Elución por falta de incentivos. Contribuciones y aporte. Reducción de beneficios de trabajadores. Mayor competitividad Créditos en sector financiero Seguro integral de salud-SIS. .Porcentaje de trabajadores en planilla aportantes Rendimiento laboral trabajadores operativos | 1 y 2 3 y 4 5 y 6 7 y 8 9 y 10 11,12 y13 14, 15 y 16 17 y 18 | - - - - - Encuesta a colaboradores y gerente. |
| Dependiente: Rentabilidad anual en el año 2022. | La rentabilidad económica o ROI, se calcula, como el cociente entre el beneficio generado antes de impuestos o intereses, y el valor total de la inversión multiplicado por 100. El resultado de esta operación, se debe expresar siempre de forma porcentual.” | Costos y gastos de la empresa en el año 2022. Incidencia en la liquidez y utilidad de la informalidad laboral en la rentabilidad. Incidencia de la formalidad laboral en la rentabilidad | Data de Control personal Tasas impositivas aplicables a las mypes. Leyes laborales para Mype vigentes año 2022 Informes contables. Informes contables mensuales Niveles de rentabilidad en el año 2022 | | Estados financieros , informes contables de la empresa. Reportes de Administración EE. FF. estimados del restaurant. |

CAPÍTULO III: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Unidad de análisis, universo y muestra de la investigación.

3.1.1. Unidad de análisis.

Hernández, Fernández Y Batista, (2010) señalan que unidad de análisis está constituida por personas, organizaciones, documentos, archivos, entre otros; que puedan brindar información para validar o contrastar las variables de estudio.

Para el presente estudio nuestra unidad de análisis es el restaurant La Noria y nuestra unidad de observación son los trabajadores informales que laboraron en la empresa el año 2022.

3.1.2. Universo.

Se entiende por población o universo, al conjunto total de individuos, objetos u otros que guardan detalles comunes que pueden ser observables y medibles en un tiempo y lugar determinado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

La población como objeto de estudio son gastos que se originan por pago de remuneraciones de los colaboradores del restaurant La Noria de la ciudad de Cajamarca. durante el año 2022.

3.1.3. Muestra.

De acuerdo al reducido número de trabajadores del área operativa del restaurant, que constituyen la población del estudio; se calculó la muestra de una manera intencional con la finalidad de tener una información sin ninguna distorsión o margen de error en su interpretación. Se determinó una muestra de 16 colaboradores que son los que se tenía acceso y disponibilidad para poder acceder a la encuesta de la presente investigación a través contestar a las preguntas de entrevista.

3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación.

3.2.1. Tipo de investigación.

La investigación es de carácter aplicada, porque buscó mostrar si el acogimiento al régimen especial mype por parte del Restaurant campestre, realmente incrementa la competitividad y sobre todo la rentabilidad como consecuencia de los beneficios buscados por la ley para la empresa y los trabajadores. Con este fin, se ha elaborado instrumentos de investigación para aplicarlos en la empresa

De acuerdo a los datos usados es de carácter cuantitativo por que se busca determinar el incremento o disminución de la rentabilidad de la empresa en base a datos contables registrados en los estados financieros y cualitativo,

porque se usan datos originados en la encuesta aplicada y determinar comportamientos comunes o mayoritarios de los colaboradores, que inciden para su permanencia laborando en la empresa.

3.2.2. Nivel de investigación.

La presente investigación tiene un nivel descriptivo, porque Hernández y Mendoza (2018), mencionan que un alcance descriptivo, detalla la situación sobre el estado actual del problema; describe particularidades y características de un conjunto de personas, comunidades, procedimientos y busca explicar el comportamiento variable dependiente.

La informalidad en la contratación de los trabajadores del restaurant, motiva la rotación del mismo y esto, afecta la rentabilidad de la empresa durante el año 2022; es decir. Determinaremos si una está en función de otra, causa-efecto.

3.2.3. Diseño de investigación.

Es no experimental; porque se efectuó sin la manipulación deliberada de las variables, la base de datos fue realizada en el programa Excel con la información que se obtuvo de la empresa y los datos mostrados son resumidos,

pero de fuentes reales, para validar las conclusiones del trabajo de investigación.

3.3. Método de investigación.

En la presente investigación se utilizará el método descriptivo y analítico.

Descriptivo, porque describirá los efectos económicos de la rotación del personal causado posiblemente por la informalidad laboral y el efecto sobre la rentabilidad de la empresa, durante el año 2022

Análítico, porque se analizarán datos obtenidos de la encuesta sobre las razones y conocimiento de la ley de régimen especial mype empresas, por parte de los trabajadores y el efecto de este régimen sobre la rentabilidad de la misma.

Para la presente investigación. A través, de este análisis, se buscó tener un mejor entendimiento de los objetivos planteados y se buscara validar la hipótesis planteada en la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para conseguir los resultados de la presente investigación se aplicará la encuesta a los colaboradores de la empresa que completaran dos cuestionarios; en base a las variables de investigación.

3.4.1. Técnicas.

Con respecto a las técnicas de investigación, se aplicaron la encuesta caracterizada por su amplia utilidad en la investigación social por excelencia debido a su utilidad sencillez y objetividad de los datos que se obtienen mediante el cuestionario como instrumento de investigación. Con la cual se contrastaron los datos de los estados financieros del año 2022, para verificar si existe relación entre las variables del estudio.

3.4.2. Instrumentos.

3.4.2.1. Análisis documental. :

Se procederá a realizar la solicitud de copias con información de los estados financieros, registro de ingresos por ventas mensuales, ingreso y salida a trabajar en la empresa del personal de salón y cocina, registro de atención individual a clientes del personal de salón, etc., Con la finalidad de buscar resultados y resúmenes que nos sirvan para validar las conclusiones de estudios anteriores y lograr los objetivos planteados en esta investigación.

3.4.2.2. Encuesta:

Se diseñó un modelo de cuestionario individual, para aproximar las respuestas a lograr nuestros objetivos. Conocer la situación laboral y las razones por las que los trabajadores laboran en las condiciones de informalidad y con las remuneraciones establecidas y pagadas al contado por la empresa en el año 2022

3.5. Técnicas e instrumentos de procesamiento de datos.

Para el procesamiento de los resultados de la encuesta se realizará a través del programa informático de Excel, de Microsoft. Además, los datos encontrados como resultados del análisis de los estados financieros se presentarán en tablas y figuras de acuerdo a los dispuesto por las normas APA.

3.6. Aspectos éticos.

En la elaboración de la tesis se ha dará cumplimiento a la ética profesional con la finalidad de proponer mejoras en la administración de la empresa, a través de encontrar respuestas sobre como con un adecuado clima laboral se puede influir en los colaboradores para incrementar su rendimiento individual dentro de la empresa.

Todos los datos son veraces sin manipulación alguna, los mismos que fueron brindados por los colaboradores de forma anónima y así evitar temores, sesgos o represarías a los mismos.

En la información obtenida del cuestionario aplicado a la muestra de colaboradores de la empresa. A través, de formatos físicos que fueron completados en forma anónima por los colaboradores encuestados para este estudio.

No se llenarán obligatoriamente el área en la que trabajan, tampoco llenar su nombre; será opcional, porque hacerlo de manera anónima para evitar que por desconfianza o temor coloquen información que no se ajuste a su realidad.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados.

De acuerdo a los objetivos planteados para la presente investigación, los antecedentes encontrados y las teorías aplicables, se procedió a diseñar los instrumentos de investigación como la revisión de documental para establecer las dimensiones, tipo y cantidad de indicadores de las dos variables necesarias para validar los objetivos e hipótesis planteados.

4.1.1. Encuesta sobre conocimiento de la informalidad laboral.

De acuerdo a lo planteado, una de la variable a investigar es la informalidad laboral que existió en el restaurant la Noria durante el año 2022 y que aun continua en el presente año; Entonces, buscaremos determinar si esta modalidad de contrato de personal que existe en el área operativa otorga rendimiento laboral a la empresa y por lo tanto se incrementa la rentabilidad. También, si lo trabajadores tienen conocimiento de los derechos laborales que existen y que no se les otorga, con tal razón realizamos una entrevista con la propietaria del local y una encuesta a los trabajadores seleccionados para la muestra de la presente investigación.

4.1.1.1. Resultados entrevista con la propietaria del restaurante.

De acuerdo a la entrevista realizada con la propietaria que figura en el anexo N°2 , presentamos un resumen los principales resultados relevantes para nuestra investigación:

- Los turnos y modalidades de trabajo en el restaurant de la parte operativa , se establecieron de acuerdo a la demanda que existe en los diferentes días de la semana que es bastante diferenciada por la naturaleza del restaurant.

El personal operativo permanente, que laboral seis días a la semana (martes a Domingo) ocho horas diarias está integrado por:

Tres cocineros con salarios mensual entre S/1500 a S/ 1300 en promedio aproximadamente.

Cuatro mozos. con el salario aproximado al mínimo vital de S/ 1100 a S/ 900 de acuerdo a su experiencia.

Los salarios de este personal son pagados en efectivo directamente a los trabajadores..

Los días sábados y domingos la demanda se incrementa en más del triple de los días laborables(martes a viernes), por lo que se contrata personal adicional solo para los fines de semana, de entre 10 a 13 personas adicionales por horas, seis horas por día trabajador por un total de S/60 diarios, como monto total por el servicio que se paga en efectivo directamente a los trabajadores el día domingo.

- Le empresa se encuentra inscrita en el registro de medianas y pequeñas empresas REMYPE para acceder a créditos bancarios con tasas especiales , que se usaron para ampliaciones del local los años anteriores. Pero no se aplica en el caso laboral, para formalizar a los trabajadores, ya que considera que no aporta beneficios económicos para la empresa al existir demasiada competencia e informalidad de restaurantes de la zona; Además la oferta laboral de personal no calificado es amplia y se puede contratar según la necesidad mensual.

-

- Se instaló un software que permite el manejo de pedidos de los clientes en cocina y facturación de cada mesa y además de contar con datos sobre el rendimiento de cada mozo en forma diaria semanal y mensual.

- No conoce la legislación y las opciones de contrato de personal para pequeñas empresas: a tiempo parcial y por tiempo determinado como alternativa para la modalidad de contratación actual, ya que los considera gastos innecesarios por la naturaleza de su negocio y la alta rotación del personal en el restaurant.

-

El reclutamiento e ingreso a laborar de nuevo personal se realiza a través de redes sociales y radios locales que tengan cobertura en: Baños del Inca y Ventanillas de Otuzco , para incluir personal de la zona cercana al restaurant, a efecto lograr menor rotación del personal, si residen cerca al local de trabajo, sobre todo del que laboral solo los fines de semana.

La contabilidad que tienen la empresa es encargada a un contador externo , ya que el régimen tributario MYPE , solo le solicita realizar el pago mensual del impuesto a la renta en base a sus ingresos mensuales, el pago de I.G.V. no varía y está en función a las ventas facturadas. Para el aspecto laboral al realizarse en efectivo no se registra formalmente.

4.1.1.2. Resultados encuesta a los trabajadores.

La encuesta realizada a dieciséis trabajadores del área operativa: cocina y salón, del restaurant consistente en dieciocho preguntas sobre las cinco dimensiones de la variable de informalidad laboral (Anexo N°3), se obtuvieron los siguientes resultados:

Dimensión: Elución y evasión de carga impositiva: De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada mostrados en la tabla N°2, el 75% de los trabajadores encuestados afirman que la empresa evita el pago de impuestos al no considerarlos en la planilla laboral de trabajadores y solo el 56% casi la mitad, conoce que es la SUNAFIL; Ellos en un 75% consideran necesario que la empresa realice aportes y están de acuerdo en contribuir con parte de su sueldo para un sistema de salud.

Estos resultados, muestran que ellos conocen de la elución del pago de contribuciones y retenciones realizada por la empresa al no considerados

en la planilla formal, pero no conocen a la entidad encargada del control y supervisión del cumplimiento de estas obligaciones; pero también un 75% de ellos, están dispuestos a contribuir con parte de su remuneración para tener un seguro de salud, en nuestro caso, el SIS.

Tabla N°2.

Resultados de Elusión y evasión aportes laborales.

| Tipo de Respuesta | Numero de preguntas de cuestionario | | | | Total tipo de respuesta | Porcentaje del total |
|-------------------|-------------------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Siempre | 6 | 4 | 6 | 6 | 22 | 34% |
| Casi siempre | 6 | 5 | 6 | 6 | 23 | 36% |
| A veces | 3 | 2 | 2 | 4 | 11 | 17% |
| Casi nunca | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2% |
| Nunca | 0 | 5 | 2 | 0 | 7 | 11% |
| Afirmativo | 75% | 56% | 75% | 75% | 64 | 100% |
| Neutro | 19% | 13% | 13% | 25% | | |
| Negativa | 6% | 31% | 13% | 0% | | |

Dimensión: Beneficios que brinda el estado. De acuerdo a los resultados mostrados en la Tabla N°3, el 69% de los trabajadores entrevistados consideran que es necesario que la empresa perezca al régimen especial de las Mypes, pero el 44% no percibe ninguna reducción en las contribuciones o beneficio producto de este régimen, porque se muestran indiferentes ante la posibilidad de formalizar su condición laboral y continúan en la informalidad a pesar que el restaurant está inscrito el Remype.

El 75% de los entrevistados considera que la empresa se volvió más competitiva “solo a veces”; es decir, no se percibe un ves más que la

formalidad no influye y solo uno de ellos considera que la vuelve más competitiva. Además, la mitad de ellos no considera que pertenecer a una empresa inscrita en el remype los mejoro en su competitividad como trabajadores, en comparación a la competencia de los restaurants de los alrededores.

Finalmente, frente a los beneficios brindados por el estado a través de esta ley para fomentar la formalización laboral, el 62.5 % considera que la empresa tiene mayor acceso al crédito de entidades financieras formales y el 88% “casi siempre” mejora su acceso al crédito. Sin embargo, solo la mitad de ellos consideran necesario el acceso al crédito en entidades formales, por lo que estos incentivos no tienen los efectos esperados en la mypes.

Tabla N°3.

Resultados de precepción de los beneficios que brinda el estado para la formalización Laboral .

| Tipo de Respuesta | Numero de preguntas de cuestionario | | | | | | Total tipo de respuesta | Porcentaje del total |
|-------------------|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|----------------------|
| | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Siempre | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 12 | 13% |
| Casi siempre | 8 | 6 | 3 | 6 | 7 | 5 | 35 | 36% |
| A veces | 3 | 3 | 12 | 6 | 4 | 5 | 33 | 34% |
| Casi nunca | 1 | 5 | 0 | 2 | 2 | 2 | 12 | 13% |
| Nunca | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4% |
| Afirmativo | 69% | 38% | 25% | 50% | 63% | 50% | 96 | 100% |
| Neutro | 19% | 19% | 75% | 38% | 25% | 31% | | |
| Negativa | 13% | 44% | 0% | 13% | 13% | 19% | | |

Dimensión: Servicios de salud De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla N°4; el 95% de los trabajadores encuestados, consideran que es necesario “siempre o casi siempre” cuenten con un seguro de salud.

Como vimos en la primera dimensión, están de acuerdo en que contribuir con parte de su sueldo con este fin; solo dos de ellos no están de acuerdo con contribuir con el SIS. Finalmente, Solo el 50% de ellos afirma que la empresa les otorga descansos pagados por enfermedad u otorga una subvención para gastos de salud el otro 50% considera que esto nunca o casi nunca sucede.

Tabla N°4.

Resultados de percepción de los servicios de salud para la formalización

Laboral

| Tipo de Respuesta | Numero de preguntas de cuestionario | | | Total tipo de respuesta | Porcentaje del total |
|-------------------|-------------------------------------|------------|------------|-------------------------|----------------------|
| | 11 | 12 | 13 | | |
| Siempre | 10 | 4 | 3 | 17 | 40% |
| Casi siempre | 5 | 8 | 5 | 18 | 42% |
| A veces | 1 | 2 | 0 | 3 | 7% |
| Casi nunca | 0 | 1 | 4 | 5 | 12% |
| Nunca | 0 | 1 | 4 | | 0% |
| Afirmativo | 94% | 75% | 50% | 43 | 100% |
| Neutro | 6% | 13% | 0% | | |
| Negativa | 0% | 13% | 50% | | |

Dimensión: Compensación por tiempo de servicios y Pensiones. Con respecto a la necesidad de tener una compensación por el tiempo trabajado, los resultados mostrados en la tabla N°5 nos indican que el 75% de los entrevistados consideran necesario que se los incluya en planilla y se les otorgue una compensación por el tiempo que trabajaron. El 81% de ellos consideran que siempre o casi siempre es necesario contar con una compensación por despido del trabajo; sin embargo, el 56% prefieren que se les pague directamente sin considerar aportar para una CTS o pensión. Entonces podemos verificar que si bien les interesa dinero adicional en caso de despido o tenencia la mayoría de ellos prefieren el dinero adicional en efectivo.

Lo que demuestra que si bien consideran necesario contar con un monto de dinero para cuando no trabajan, por su situación económica de bajos ingresos prefieren el pago mensual del total, si incluye alguna compensación.

Tabla N°5.

Resultados de percepción de la compensación por tiempo de servicios.

| Tipo de Respuesta | Numero de preguntas de cuestionario | | | Total tipo de respuesta | Porcentaje del total |
|-------------------|-------------------------------------|-----|-----|-------------------------|----------------------|
| | 14 | 15 | 16 | | |
| Siempre | 6 | 5 | 2 | 13 | 27% |
| Casi siempre | 6 | 8 | 7 | 21 | 44% |
| A veces | 4 | 0 | 4 | 8 | 17% |
| Casi nunca | 0 | 3 | 1 | 4 | 8% |
| Nunca | 0 | 0 | 2 | 2 | 4% |
| Afirmativo | 75% | 81% | 56% | 48 | 100% |
| Neutro | 25% | 0% | 25% | | |
| Negativa | 0% | 19% | 19% | | |

Dimensión: Productividad laboral. El conocer las respuestas sobre esta dimensión es importante para nuestra investigación, pues está referida a uno de los objetivos de la misma; Entonces esto también será abordado más adelante para estimar el impacto del rendimiento en cada grupo de trabajadores.

La tabla N°6, al respecto nos muestra que más de la mitad de ellos, 56% afirman estar dispuestos a trabajar eficientemente sin necesidad de estar considerados dentro de la planilla laboral y solo uno de ellos considera necesario estar incluido en la planilla. Finalmente, once de ellos, casi el 69% afirma estar dispuesto a mejorar su productividad si se les ofrece un contrato de trabajo formal, cuatro más de ellos dicen que “casi siempre” y solo uno no está dispuesto a mejorar su productividad.

Tabla N°6.

Resultados de percepción de la productividad laboral.

| Tipo de Respuesta | Numero de preguntas de cuestionario | | Total tipo de respuesta | Porcentaje del total |
|-------------------|-------------------------------------|-----|-------------------------|----------------------|
| | 17 | 18 | | |
| Siempre | 3 | 8 | 11 | 34% |
| Casi siempre | 6 | 3 | 9 | 28% |
| A veces | 5 | 4 | 9 | 28% |
| Casi nunca | 1 | 1 | 2 | 6% |
| Nunca | 1 | 0 | 1 | 3% |
| Afirmativo | 56% | 69% | 32 | 100% |
| Neutro | 31% | 25% | | |
| Negativa | 13% | 6% | | |

4.1.1.3. Diagnóstico sobre la informalidad laboral en La Noria en el año 2022.

De acuerdo a los resultados encontrados en las cinco dimensiones estudiadas de esta variable, podemos decir con respecto a la informalidad laboral existe porque el 85% de las respuestas de los 16 trabajadores encuestados, son afirmativas (Tabla N°8). Es decir, se conoce que existe, pero esta es consentida por la empresa y por los trabajadores de la misma. Al considerar que no es relevante.

Con respecto a la elución y evasión de los aportes laborales por parte de la empresa; es consentida también por los trabajadores operativos, porque aproximadamente la mitad de ellos tienen conocimiento de que no se pagan estos aportes; pero no saben qué entidad estatal podría apoyarlos para hacer cumplir con sus derechos laborales.

En lo referente a los beneficios que pretendió brindar el estado a través de esta ley solamente existe, en la práctica, un beneficio para el restaurant, tener la posibilidad de créditos en entidades financieras. Pero al contrario al reducir los derechos laborales de los trabajadores y no lograr que se los incluya en planilla los volvió menos elegibles para créditos y competitivos como trabajadores. Esta condición “informalidad laboral” también los obliga a cubrir sus gastos de salud a pesar, de estar de acuerdo con aportar con parte de su sueldo para un seguro de salud como el SIS.

Con respecto a la necesidad de una compensación por tiempo de servicio para cubrir posibles periodos sin trabajo, casi todos ellos la desean; pero, casi la mitad prefiere recibir directamente este dinero adicional mensualmente.

Finalmente, más de la mitad cree poder su mejorar su productividad sin necesidad un contrato laboral, pero consideran bueno si se les ofrece un contrato laboral formal;

Entonces, la informalidad laboral dentro del restaurant la Noria, se mantiene por falta de conocimiento de los derechos laborales que no se cumplen, por falta de fiscalización por parte de Sunafil y por qué no se percibe las mejoras económicas y laborales en la práctica, a través de la formalización laboral, tanto en los trabajadores como para la empresa.

Tabla N°7.

Porcentajes de respuestas por categoría de la encuesta.

| Tipo de Respuesta | Numero de preguntas de cuestionario | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total tipo de respuesta | Porcentaje del total |
|-------------------|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| Siempre | 6 | 4 | 6 | 6 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 6 | 5 | 2 | 3 | 8 | 75 | 26% |
| Casi siempre | 6 | 5 | 6 | 6 | 8 | 6 | 3 | 6 | 7 | 5 | 5 | 8 | 5 | 6 | 8 | 7 | 6 | 3 | 106 | 37% |
| A veces | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 12 | 6 | 4 | 5 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 4 | 5 | 4 | 64 | 22% |
| Casi nunca | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 24 | 8% |
| Nunca | 0 | 5 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 19 | 7% |
| Afirmativo | 75% | 56% | 75% | 75% | 69% | 38% | 25% | 50% | 63% | 50% | 94% | 75% | 50% | 75% | 81% | 56% | 56% | 69% | | |
| Neutro | 19% | 13% | 13% | 25% | 19% | 19% | 75% | 38% | 25% | 31% | 6% | 13% | 0% | 25% | 0% | 25% | 31% | 25% | | |
| Negativa | 6% | 31% | 13% | 0% | 13% | 44% | 0% | 13% | 13% | 19% | 0% | 13% | 50% | 0% | 19% | 19% | 13% | 6% | | |

4.1.2. Costos y gastos de personal en el año 2022.

Los costos del restaurant son esencialmente del tipo variable; están compuestos por dos tipos de costos directos: Los suministros necesarios para la elaboración de los platos ofrecidos en el restaurant diariamente en un total de S/ 527,627 anual y por el costo del personal operativo anual de S/ 150,120, de los cuales un 58 al 63% labora solo trabaja los días de mayor demanda (sábado, domingo y días feriados) por lo que, varía mensualmente incluso semanalmente; de acuerdo a la demanda del restaurant, el resto del personal laboran en forma normal o estable, seis días a la semana, compuesto entre cinco a siete personas, como se puede apreciar en la tabla N°8.

TABLA N°8.

Costos directos Variables año 2022.

| Concepto de Ingresos/Gastos | | Total anual año 2022 | Promedio mensual |
|--|----|---------------------------------|-----------------------------|
| Gastos operativos | | | |
| Compra Materiales | S/ | 527,676.58 | S/ 43,973.05 |
| Gasto de personal | S/ | - | |
| Sin contrato formal (7 trabajadores de Martes a Domingo) | S/ | 75,000.00 | S/ 6,250.00 |
| Contratados por horas (10 a 12 trabajadores sabado y domingo) | S/ | 75,120.00 | S/ 6,260.00 |
| Total gastos de personal operativo | S/ | 150,120.00 | S/ 12,510.00 |
| Otros gastos operativos | S/ | 89,042.50 | S/ 7,420.21 |
| Total Gastos operativos mensuales | S/ | 766,839.08 | |

Como se puede apreciar en la tabla anterior, el promedio mensual tanto del personal que labora regularmente, con el que lo hace solo dos días por semana fueron muy similares en promedio mensualmente: S/6250 y S/ 6260 mensualmente durante el año 2022, sin embargo, en el personal que labora solo dos días a la semana la rotación fue de casi el doble del personal que labora seis días a la semana.

Por lo que es importante tratar de ensayar una explicación del impacto económico a esta variación desde el punto de vista contable.

4.1.2.1. Rendimiento de acuerdo al tipo de trabajador en área operativa.

Los resultados mostrados en la Tabla N°9, realizados en base a los datos de promedios diarios, semanales y mensuales del total de mesas atendidas y el monto de ventas generado por cada trabajador de salón.

En base al programa informático que usa la empresa, para el control de la atención y facturación que puede generar datos del rendimiento individual de cada trabajador hemos realizado un resumen, por grupos según vínculo laboral: Estable, de fin de semana (con más de medio año y entre un mes y medio año) y los rotativos (Los que no permanecen menos de un mes en la empresa).

En la tabla N°9, podemos apreciar los resultados del rendimiento de cada grupo de trabajadores operativos que definimos para la empresa. Podemos ver el rendimiento por grupo de trabajadores estables pueden lograr atender diariamente 7.21 mesas diarias (incluyendo seis días de la semana) es decir, un 69% más, que los que rotan mensualmente que solo logran atender un promedio 4.25 mesas por día (Incluido solo dos días del fin de semana).

Si comparamos el rendimiento de los trabajadores estables, con el rendimiento con los trabajadores que laboran solo los fines semana y tienen más de medio año trabajando, estos atienden 8.83 mesas diarias en

promedio. Entonces su rendimiento diario solo es el 81.62% de los de fin de semana

Si comparamos el rendimiento de los trabajadores estables, con el rendimiento con los trabajadores que laboran solo los fines semana y que no tienen más de medio año trabajando, estos atienden 5.75 mesas diarias en promedio, es decir un rendimiento menor que los estables, en un 25% menos.

Finalmente. podemos ver el rendimiento que los trabajadores estables pueden lograr atender diariamente 7.21 mesas diarias (incluyendo seis días de la semana) es decir, un 69% más, que los que rotan mensualmente que solo logran atender un promedio 4.25 mesas por día (Incluido solo dos días del fin de semana).

Entonces podemos observar que a menor permanencia laborando en el restaurant de los trabajadores su rendimiento diario disminuye hasta un 31% en la atención de mesas, incluso los fines de semana en comparación de los trabajadores estables. Lo cual corrobora parcialmente nuestros objetivos y la hipótesis planteada, ya que como vimos en la entrevista la informalidad en la empresa es consentida tanto por los trabajadores como por la gerencia.

Tabla N°9.

Cálculo del rendimiento promedio por tipo de trabajador.

| Tipo trabajador | Tiempo laborando en la empresa | DNI | Iniciales Trabajador | Dias trabajados por semana | Mesas Atendidas | Total (\$/) | Mesas promedio por día | Ventas promedio por día |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------|----------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|-------------------------|
| Estable | Mas de un año | 1 46674390 | MC | 6 | 46 | S/ 3,296.0 | 7.67 S/ | 429.91 |
| | Mas de un año | 2 72219219 | MM | 6 | 43 | S/ 4,684.5 | 7.17 S/ | 653.65 |
| | Mas de un año | 3 76006295 | JA | 6 | 43 | S/ 5,366.0 | 7.17 S/ | 748.74 |
| | Mas de un año | 4 26450086 | DR | 6 | 41 | S/ 4,494.0 | 6.83 S/ | 657.66 |
| Valores promedio grupo | | | | | | S/ 4,460.1 | 7.21 S/ | 622.49 |
| Fin de semana | Mas de medio año | 5 48567852 | RL | 2 | 19 | S/ 3,412.0 | 9.50 S/ | 359.16 |
| | Mas de medio año | 6 48853690 | TC | 2 | 19 | S/ 3,214.0 | 9.50 S/ | 338.32 |
| | Mas de medio año | 7 70230282 | JA | 2 | 15 | S/ 2,005.0 | 7.50 S/ | 267.33 |
| | Valores promedio grupo | | | | | | S/ 2,877.0 | 8.83 S/ |
| Menos de medio año | Menos de medio año | 8 71431575 | DC | 2 | 15 | S/ 1,861.5 | 7.50 S/ | 248.20 |
| | Menos de medio año | 9 71590713 | JC | 2 | 11 | S/ 3,268.0 | 5.50 S/ | 594.18 |
| | Menos de medio año | 10 54863258 | VA | 2 | 10 | S/ 1,091.0 | 5.00 S/ | 218.20 |
| | Menos de medio año | 11 72500353 | GD | 2 | 10 | S/ 326.5 | 5.00 S/ | 65.30 |
| Valores promedio grupo | | | | | | S/ 1,636.8 | 5.75 S/ | 281.47 |
| rotativo | menos de un mes | 12 45987652 | CC | 2 | 9 | S/ 1,263.5 | 4.50 S/ | 280.78 |
| | menos de un mes | 13 74752911 | DT | 2 | 9 | S/ 1,966.0 | 4.50 S/ | 436.89 |
| | menos de un mes | 14 73265550 | AB | 1 | 5 | S/ 743.0 | 5.00 S/ | 148.60 |
| | menos de un mes | 15 73404424 | BD | 1 | 3 | S/ 11.0 | 3.00 S/ | 3.67 |
| Valores promedio grupo | | | | | | S/ 995.9 | 4.25 S/ | 217.48 |

De la información que brinda esta tabla, también se puede observar que, en términos de venta diaria en soles, los trabajadores estables logran ventas más elevadas S/672.49, en comparación a los demás grupos. Aunque esto no es directamente atribuible a los trabajadores en si directamente. Pero es una medida más sobre que la estabilidad también incrementa las ventas por trabajador.

4.1.2.2. Gastos por rotación del personal durante el año 2022

Los colaboradores del área operativa de acuerdo a los resultados mostrados en la tabla N°9, tienen diversos periodos de permanencia en al restaurant; Solo siete de ellos han permanecido laborando más de medio año, los ocho

restantes solo trabajan por periodos menores y cuatro de ellos en promedio permanecen menos de un mes. Esta condición laboral de informalidad causa gastos adicionales y menor rendimiento como se mostró en el numeral anterior.

La Tabla N°10, nos muestra el gasto por el pago anual, semanal y diario por el pago del personal operativo.

Tabla N°10.

Pago por personal realizado en el año 2022.

| Vinculo laboral con el restauran La Noria | Monto promedio pagado en efectivo | | |
|---|-----------------------------------|-----------|----------|
| | Anual | Semanal | Diario |
| Sin contrato formal (7 trabajadores de Martes a Domingo) | S/ 1,442.31 | S/ 206.04 | S/ 34.34 |
| Contratados por horas (10 a 13 trabajadores sábado y domingo) | S/ 1,444.62 | S/ 120.38 | S/ 60.19 |

En la tabla N°11, mostramos de gasto adicional originado por el menor rendimiento de los trabajadores informales laboralmente, que no permanecen en la empresa menos de seis meses y menos de un mes.

Este menor rendimiento está calculado en base al número promedio de mesas atendido diariamente por el personal estable (7.21 mesas en promedio diarias) y el monto del salario diario pagado por el restaurant al personal que labora solo los fines de semana.

El costo adicional que origina el menor rendimiento de los trabajadores que no permanecen en la empresa menos de un mes y menos de seis meses (Personal informal y rotativo) se calculó en base a las mesas no atendidas diariamente en comparación al personal estable y que asciende a S/ 393.72 semanalmente y S/ 20,473.29 anualmente.

Es decir, que al restaurant La Noria el tener el personal que no permanece en la empresa por causa de la informalidad laboral y no contar con la experiencia del personal estable le cuesta directamente S/ 20,473.29 más los costos por reclutamiento y uniformes que se estudiara en el siguiente punto de la investigación.

Tabla N°11.

Pagos adicionales por personal rotativo realizado en el año 2022.

| Tiempo laborando en la empresa | Iniciales Trabajador | Días trabajados por semana | Mesas Atendidas | Mesas promedio por día | | | Salario pagado en efectivo | | | Exceso pagado por menor rendimiento | | |
|---|----------------------|----------------------------|-----------------|------------------------|------------|------------|----------------------------|-------------|----------|-------------------------------------|-------------|--------------|
| | | | | Reales | Índar dese | Diferencia | Diario | Mesa atend. | Diario | Semanal | Annual | |
| Menos de medio año | DC | 2 | 15 | 7.50 | 7.21 | -0.29 | S/ 60.00 | S/ 8.00 | -S/ 2.33 | -S/ 4.67 | -S/ 242.67 | |
| Menos de medio año | JC | 2 | 11 | 5.50 | 7.21 | 1.71 | S/ 60.00 | S/ 10.91 | S/ 18.64 | S/ 37.27 | S/ 1,938.18 | |
| Menos de medio año | VA | 2 | 10 | 5.00 | 7.21 | 2.21 | S/ 60.00 | S/ 12.00 | S/ 26.50 | S/ 53.00 | S/ 2,756.00 | |
| Menos de medio año | GD | 2 | 10 | 5.00 | 7.21 | 2.21 | S/ 60.00 | S/ 12.00 | S/ 26.50 | S/ 53.00 | S/ 2,756.00 | |
| Valores promedio grupo | | | | 5.75 | | | | | | | | |
| menos de un mes | CC | 2 | 9 | 4.50 | 7.21 | 2.71 | S/ 60.00 | S/ 13.33 | S/ 36.11 | S/ 72.22 | S/ 3,755.56 | |
| menos de un mes | DT | 2 | 9 | 4.50 | 7.21 | 2.71 | S/ 60.00 | S/ 13.33 | S/ 36.11 | S/ 72.22 | S/ 3,755.56 | |
| menos de un mes | AB | 1 | 5 | 5.00 | 7.21 | 2.21 | S/ 60.00 | S/ 12.00 | S/ 26.50 | S/ 26.50 | S/ 1,378.00 | |
| menos de un mes | BD | 1 | 3 | 3.00 | 7.21 | 4.21 | S/ 60.00 | S/ 20.00 | S/ 84.17 | S/ 84.17 | S/ 4,376.67 | |
| Valores promedio grupo | | | | 4.25 | | | | | | | | |
| Total pagado en exceso por el rendimiento menor de trabajadores | | | | | | | | | | S/ 252.19 | S/ 393.72 | S/ 20,473.29 |

4.1.2.3. Costo indirecto por la rotación del personal del área operativa.

De acuerdo a lo informado por el área contable de la empresa y lo mostrado en el Anexo N°5, los costos Administrativos por ventas adicionales durante el año 2022 fueron de S/ 11400 en un promedio de S/950 por mes de los cuales S/500 se pagan a un encargado de publicar, recopilar y seleccionar información sobre posibles trabajadores para el restaurant es Decir el costo anual seria de S/6000 aproximadamente.

Según el mismo Anexo, el costo por uniformes para el personal fue de S/ 89,042.50, los trabajadores que laboraron el 2022 fue de 27 a los cuales se les proporciona uniformes con un costo total de S/2160 y solo siete de ellos permanecieron por más de un año en el restaurant.

Por lo que, se puede estimar que el costo de la informalidad laboral y la rotación de personal en el restaurant la Noria durante el año 2022, fue de S/22,633.29

4.1.2.4. Factores que no inciden favorablemente para la formalización laboral en el año 2022.

- De acuerdo al régimen especial Mype con respecto a los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas (tienen entre 10 a 49 trabajadores) El restaurant la Noria debería pagar por formalizar a los trabajadores un monto de S/,79,886.40 anualmente, de acuerdo a los

montos mostrados en la tabla N° 12. Esto, al compáralo con los sobre costos que genera el menor rendimiento por la informalidad de los trabajadores de S/22,633.29 es mucho mayor.

Tabla N°12.

Calculo estimado de formalización y pago de derechos laborales de trabajadores para el año 2022.

| Costo laboral | Total pagado por remuneraciones 2022 | Monto mensual de planilla a formalizar | Monto de derechos laborales |
|--|--------------------------------------|--|-----------------------------|
| Día de Descanso pagado | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 21,840.00 |
| Vacaciones 15 días | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 6,255.00 |
| CTS medio sueldo | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 6,255.00 |
| Gratificación fiestas patrias (Medio sueldo) | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 6,255.00 |
| Gratificación Navidad (Medio sueldo) | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 6,255.00 |
| Despido 10 remuneraciones diarias | | | |
| ONP o AFPs | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 19,515.60 |
| Aporte a ESALUD 9% | S/ 150,120.00 | S/ 12,510.00 | S/ 13,510.80 |
| Total costo laboral formalización | | | S/ 79,886.40 |

Como podemos apreciar en los resultados mostrados en los dos últimos puntos sobre el costo adicional de la informalidad laboral y los sobre costos laborales que debería asumir el restaurant, para formalizar al grupo de empleados del área operativa no favorecen la formalidad laboral.

Los factores económicos desfavorables para la formalización laboral son más costosos, por lo que no ayudarían o incentivarían para que la empresa formalice a los mismos.

4.1.3. Incidencia en la Rentabilidad en el año 2022.

Como se mostró en los resultados anteriores, los costos laborales adicionales de S/ 79 886.4057. por incluir en una planilla formal a los 17 trabajadores operativos que laboraron en las distintas modalidades en durante el año 2022; en el restaurant, son mucho más elevados (Tres veces aproximadamente) que el costo que significa actualmente la rotación de personal y la informalidad laboral que fue de S/ 22,633.29.

Por lo mencionado la incidencia en los costos operativos de la empresa de formalizar a los trabajadores contablemente sería negativa en S/ 57,253.11 anualmente para el año 2022.

4.1.3.1. Incidencia en la liquidez de la informalidad laboral año 2022.

En primer lugar, veremos a través del flujo de caja mensual operativo mostrado en la tabla N°13, que la empresa pudo realizar el pago de sus obligaciones mensuales, sin tener que recurrir a fuentes de financiamiento externas. como los bancos y así compensar faltantes de caja, durante todos los meses del año 2022.

Sin embargo, en la misma tabla, podemos observar que al incluir los pagos de los derechos laborales de los trabajadores operativos no contratados formalmente los saldos mensuales los cuatro primeros meses la empresa

tendría que haber recurrido a financiamiento externo, con lo cual la rentabilidad de la empresa se hubiera visto afectada por el pago de intereses.

Tabla N°13.

Flujo de caja mensual incluido formalización laboral año 2022

| Concepto de Ingresos/Gastos | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Setiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Saldo de caja mes anterior | | -S/ 1,310.89 | -S/ 3,905.02 | -S/ 3,085.00 | -S/ 2,611.48 | -S/ 12,352.49 | -S/ 20,866.84 | -S/ 20,302.43 | -S/ 17,544.50 | -S/ 25,572.34 | -S/ 43,648.06 | -S/ 56,481.30 |
| Ingresos mensuales | S/ 51,564.00 | S/ 45,719.00 | S/ 57,069.00 | S/ 61,339.00 | S/ 115,878.00 | S/ 85,582.00 | S/ 92,067.00 | S/ 52,334.00 | S/ 87,626.00 | S/ 117,530.00 | S/ 110,013.00 | S/ 100,170.00 |
| Gastos operativos | | | | | | | | | | | | |
| Compra Materiales | S/ 28,000.00 | S/ 24,688.26 | S/ 30,817.26 | S/ 33,123.06 | S/ 62,574.12 | S/ 46,214.28 | S/ 49,716.18 | S/ 28,260.36 | S/ 47,318.04 | S/ 63,466.20 | S/ 59,407.02 | S/ 54,091.80 |
| Pagos de personal en efectivo | | | | | | | | | | | | |
| Sin contrato formal (7 trabajadores de Martes a Domingo) | S/ 5,000.00 | S/ 5,000.00 | S/ 5,000.00 | S/ 6,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 6,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 6,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 7,000.00 |
| Contratados por horas (10 a 13 trabajadores sábado y domingo) | S/ 5,400.00 | S/ 4,860.00 | S/ 5,400.00 | S/ 5,940.00 | S/ 7,020.00 | S/ 6,480.00 | S/ 6,480.00 | S/ 5,940.00 | S/ 6,480.00 | S/ 7,040.00 | S/ 7,040.00 | S/ 7,040.00 |
| Otros gastos operativos | S/ 4,700.00 | S/ 4,167.23 | S/ 5,201.77 | S/ 5,590.98 | S/ 10,562.15 | S/ 7,800.70 | S/ 8,391.80 | S/ 4,770.18 | S/ 7,987.01 | S/ 10,712.73 | S/ 10,027.56 | S/ 9,130.38 |
| Gastos Administrativos | | | | | | | | | | | | |
| Personal estable (2 trabajadores) | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 6,875.00 | S/ 5,500.00 | S/ 8,250.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 6,875.00 | S/ 8,250.00 |
| Otros gastos administrativos y ventas | | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 |
| Impuesto a la renta (régimen especial Mype) | S/ 515.64 | S/ 457.19 | S/ 570.69 | S/ 613.39 | S/ 1,158.78 | S/ 855.82 | S/ 920.67 | S/ 523.34 | S/ 876.26 | S/ 1,175.30 | S/ 1,100.13 | S/ 1,001.70 |
| Saldo operativo de caja mensual | S/ 1,498.36 | S/ 96.32 | S/ 3,629.28 | ##### | S/ 19,737.95 | S/ 11,781.20 | S/ 10,358.35 | S/ 390.12 | S/ 11,514.69 | S/ 21,685.77 | S/ 17,613.29 | S/ 12,706.12 |
| Montos a pagar por formalización laboral | | | | | | | | | | | | |
| Aportes a Salud | S/ 936.00 | S/ 887.40 | S/ 936.00 | S/ 1,074.60 | S/ 1,261.80 | S/ 1,123.20 | S/ 1,213.20 | S/ 1,074.60 | S/ 1,213.20 | S/ 1,263.60 | S/ 1,263.60 | S/ 1,263.60 |
| Compensación por tiempo de servicios | | | | | S/ 1,168.33 | | | | | | S/ 1,170.00 | |
| Proyección pago Vacaciones 15 días | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 | S/ 521.25 |
| Gratificaciones | | | | | | | S/ 7,435.90 | | | | | S/ 8,085.19 |
| AFP/ONP (Pago adicional por la empresa) | S/ 1,352.00 | S/ 1,281.80 | S/ 1,352.00 | S/ 1,552.20 | S/ 1,822.60 | S/ 1,622.40 | S/ 1,752.40 | S/ 1,552.20 | S/ 1,752.40 | S/ 1,825.20 | S/ 1,825.20 | S/ 1,825.20 |
| Total pagos adicionales por formalización labor: | S/ 2,809.25 | S/ 2,690.45 | S/ 2,809.25 | S/ 3,148.05 | S/ 4,773.98 | S/ 3,266.85 | S/ 10,922.75 | S/ 3,148.05 | S/ 3,486.85 | S/ 3,610.05 | S/ 4,780.05 | S/ 11,695.24 |
| Saldo caja incluyendo formalización | -S/ 1,310.89 | -S/ 3,905.02 | -S/ 3,085.00 | -S/ 2,611.48 | -S/ 12,352.49 | -S/ 20,866.84 | -S/ 20,302.43 | -S/ 17,544.50 | -S/ 25,572.34 | -S/ 43,648.06 | -S/ 56,481.30 | -S/ 57,492.18 |

4.1.3.2. Incidencia en la utilidad operativa de la informalidad laboral año 2022

De acuerdo a los datos mensuales sobre los ingresos, costos y gastos del año 2022, mostrados en el anexo N°5, podemos observar el detalle mensual de los ingresos y gastos logrados en cada uno de los meses del año 2022 y al final de este año en estudio.

En la Tabla N°14 La utilidad neta estimada fue de S/ 88115 (Esta utilidad se calculó para efectos de este estudio en base a la información proporcionada por el área contable de la empresa. Como se sabe el MYPE Tributario – RMT., para un volumen de ventas menor a 300 UIT solo obliga a llevar tres libros contables (Registro de ventas ,compras y diario simplificado) y solo se realiza ese cálculo para efecto d la declaración de impuestos anualmente.

En la misma tabla podemos observar que al incluir los costos de formalización , la utilidad disminuye de S/88,115 a S/30,862 anualmente para el año 2022. Es decir, formalizarse laboralmente reduciría la utilidad a un 34% de la lograda en el 2022 por la empresa.

Tabla N°14.

Cálculo de la variación de la utilidad por formalización para el año 2022

| | Montos totales 2022 | |
|--|----------------------------|---------------------------------------|
| | Reales | Incluyendo costo formalización |
| Ingresos mensuales | S/ 976,891.00 | S/ 976,891.00 |
| Gastos operativos | | |
| Compra Materiales | S/ 527,676.58 | S/ 527,676.58 |
| Gasto de personal | S/ - | |
| Sin contrato formal (7 trabajadores de Martes a Domingo) | S/ 75,000.00 | S/ 75,000.00 |
| Contratados por horas (10 a 13 trabajadores sábado y domingo) | S/ 75,120.00 | S/ 75,120.00 |
| Costos laborales por formalización - incremento en rendimiento | | S/ 57,253.11 |
| Total gastos de personal operativo | S/ 150,120.00 | S/ 207,373.11 |
| Ot incremento en el rendimiento | S/ 89,042.50 | S/ 89,042.50 |
| Total Gastos operativos mensuales | S/ 766,839.08 | S/ 824,092.19 |
| | S/ - | |
| Utilidad operativa | S/ 210,051.92 | S/ 152,798.81 |
| | S/ - | |
| Gastos Administrativos | S/ - | |
| Personal estable (2 trabajadores) | S/ 74,250.00 | S/ 74,250.00 |
| Otros gastos administrativos y ventas | S/ 11,400.00 | S/ 11,400.00 |
| Depreciación anual | S/ 36,286.11 | S/ 36,286.11 |
| Total Gastos Adm y ventas mensuales | S/ 121,936.11 | S/ 121,936.11 |
| | S/ - | |
| | S/ - | |
| Utilidad neta anual año 2022 | S/ 88,115.81 | S/ 30,862.70 |

4.1.3.3. Análisis de la incidencia de la formalización laboral en la rentabilidad del año 2022.

Como se puede deducir de los análisis anteriores la informalidad laboral ocasiona rotación del personal que afecta el rendimiento de los trabajadores; pero, el costo de la formalización laboral para el restaurant la Noria, disminuiría su liquidez mensual, también su utilidad anual.

Finalmente, analizaremos la incidencia que tiene la actual informalidad laboral en la rentabilidad del restaurant, si se quiere formalizar a los trabajadores del área operativa de la empresa, a través del análisis de ratios financieros de rentabilidad para el año 2022.

Teniendo en cuenta que en las mypes la informalidad para eludir impuestos no solo existe en el tema laboral, sino al momento de registrar ingresos por ventas por falta de educación y control tributario; por lo cual los montos de ventas podrían estar subvaluados en gran porcentaje de las mypes. Como el restaurant La Noria

Realizaremos el análisis, de acuerdo a los resultados mostrados en la tabla N°15, podemos observar que, si bien la situación financiera del restaurant en el año 2022 fue aceptable, ya que muestra un ROA de 9.08% ya que no tenemos financiamiento bancario en los pasivos de la empresa, este valor disminuye a 3.18% si la empresa se formaliza laboralmente, haciendo muy poco rentable este negocio. Igualmente, cuando observamos el ROE ya que el rendimiento del capital invertido pasaría a ser de 5.20% anualmente, que sería menor a colocar mi capital en una cuenta a plazo fijo, sin asumir los riesgos de emprender un negocio.

Finalmente, las ratios que evalúan el nivel de ventas también nos muestran un nivel aceptable de acuerdo a los datos proporcionados por el área

contable de la empresa (Se necesitaría corroborar con otros restaurantes campestres de Cajamarca) pero al igual que en las otras, el valor de estas ratios de rendimiento sobre ventas netas, que incluye la formalización, es demasiado bajo, obtener S/ 3.16 por cada S/100 de ventas no justificaría invertir en este restaurant.

Tabla N°15.

Ratios de rentabilidad reales y por formalización para el año 2022.

| Nombre razones Financieras (Ratios) | Valores año 2022 | |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | Coefficientes Reales | Incluyendo costo formalización |
| ROA | 9.08% | 3.18% |
| ROE | 14.84% | 5.20% |
| Utilidad operativa/Bruta | 21.50% | 15.64% |
| Utilidad neta sobre ventas | 9.02% | 3.16% |

Datos según Anexo N°4 y tabla N°14

| | | | | |
|------------------------------|----|------------|----|------------|
| Total activos al 2022 | S/ | 970,183.92 | S/ | 970,183.92 |
| Total capital social al 2022 | S/ | 593,900.00 | S/ | 593,900.00 |
| Utilidad operativa 2022 | S/ | 210,051.92 | S/ | 152,798.81 |
| Utilidad neta 2022 | S/ | 88,115.81 | S/ | 30,862.70 |

Entonces, de acuerdo a nuestra evaluación financiera, la rotación de personal causada por la informalidad laboral incide negativamente en la rentabilidad del restaurant la noria durante el año 2022.

4.2. Discusión previa.

De acuerdo a los objetivos planteados para la presente investigación, el marco teórico y la hipótesis planteada para la presente investigación; podemos establecer de acuerdo a los resultados encontrados en el presente capítulo y lo siguiente: .

La incidencia económica de la informalidad laboral del 88% de sus colaboradores en la rentabilidad del restaurant La Noria en el año 2022, de alguna manera es positiva para el restaurant, como pequeña empresa acogida para efectos tributarios al régimen mype y consentida por los trabajadores, como se aprecia en los resultados de la encuesta aplicada a la propietaria y trabajadores, durante el año de estudio, mas no para el gobierno. También económicamente la formalización laboral hubiera disminuido la rentabilidad de la empresa; por ejemplo, en ratio del ROE, que mide el rendimiento del capital invertido por los dueños de 14.84% a 5.82%, que nos mostraría un negocio muy poco rentable y además de ocasionarle problemas de iliquidez los cuatro primeros meses para efectuar el pago de los derechos laborales haciendo necesario recurrir a préstamos y pagos de intereses que también disminuirían la rentabilidad.

Esto reafirma lo establecido por Berkel y Tarp (2022)...Esta asociación positiva solo es válida para empresas que ya eran más productivas y más grandes antes de formalizarse que otras empresas informales. Es probable que la razón de la insignificancia de las tres categorías restantes sea la asociación insignificante entre la formalización y los beneficios potenciales de la misma, como un mayor acceso

al crédito, empleados e inversiones. Los altos impuestos y tarifas vinculados a la formalización parecen superar los pocos o inexistentes beneficios intermedios de la formalización.

Los resultados también nos muestran el detalle de **las principales razones economías por las que, el restaurant y los empleados aceptan este vínculo laboral informal en el año 2022**. En primer lugar, las razones que afirma tener la propietaria y gerente del restaurant, para continuar en la informalidad laboral es que tienen horarios de trabajos diferentes y de acuerdo a la temporada del año, además de existir demasiada informalidad en los restaurants cercanos en todos los aspectos por lo que el contratar formalmente sería un gasto más que una inversión para mejorar su servicio. Solo se inscribió en el remype para tener acceso a créditos para la ampliación de su local.

Por su lado, los resultados de la encuesta a los trabajadores que fueron parten de la misma; muestran que ellos conocen de la elución y no pago de aportes de la empresa, pero el 70% de ellos la tolera y la normaliza, ellos no perciben los beneficios que brinda la ley del régimen especial mype para favorecer que ingresen a una planilla de remuneraciones. Sin embargo, el 82% están a favor de que cuenten con un seguro de salud como SIS o E salud, el 70% de ellos considera necesaria una cantidad como compensación para cuándo no están trabajando. Pero que no signifique un descuento de su pago.

Finalmente, el 56% de ellos consideran que pueden mejorar su productividad laboral, incluso este porcentaje mejora al 69% si se les ofrece un contrato laboral formal; pero como se puede ver en los resultados económicos y la incidencia en la rentabilidad esto no resulta conveniente para la empresa.

Los resultados anteriores coinciden parcialmente, solo del punto de vista de la pequeña empresa, con lo afirmado por Ampudia y Jauregui (2020) ellos concluyen basándose en las revisiones de la información, que según los autores mencionados El Régimen Especial Laboral es una herramienta que contribuye adecuadamente con la disminución de los costos laborales a razón de la disminución de la carga laboral, y todo ello se puede lograr mediante un acogimiento y distribución de reglas adecuadas del contrato de trabajo.

Nuestros resultados están mucho más cerca del estudio de Medvedev y Oviedo (2016), proponen una definición novedosa de informalidad que reconoce explícitamente que la mayoría de las empresas cumplen con algunas regulaciones, pero no con otras empresas más formales tienden a ser más rentables y tienen una mayor producción por trabajador. Este impacto opera, entre otros, a través de un mejor acceso al crédito y mayores ventas a través de la emisión de comprobantes fiscales.

Esta realidad en las pequeñas empresas de Ecuador, nos muestra que los propietarios cumplen solo con ciertas leyes y tributos, pero que a medida que se vuelven más formales sus ganancias y productividad por trabajador mejoran

Determinar los factores económicos favorables o desfavorables, para incrementar la rentabilidad a través de la contratación laboral formal en el restaurant la Noria en el año 2022.

Con la formalización de los trabajadores del área operativa se podría lograr la permanencia del personal laborando en el restaurant por más de seis meses; por lo tanto, incrementar su rendimiento individual a 7.2 mesas en promedio por día.

Esto sería un factor económico positivo que incrementaría el rendimiento total de los trabajadores en S/22,633.29 (beneficio para la empresa con un rendimiento estándar de todos los trabajadores). Por lo tanto, hacerla más competitiva como plantea la Ley, aprobada por el estado para las Mypes. Sin embargo, los costos para los pagos de los derechos laborales, incluido el pago del 9% de las remuneraciones para ESALUD; que más de la mitad de los trabajadores no están dispuestos a que se disminuya de su pago actual; sobre todo los que solo trabajan los fines de semana, que según los resultados mostrados, estarían en aproximadamente S/79 886.4057; Constituye un factor económico desfavorable para la empresa, lo cual es desfavorable económicamente optar por la formalización laboral.

Los resultados anteriores reafirman lo mencionado por Pérez y Regalado (2022) en su tesis concluye: Los costos laborales influyen altamente en la contratación informal de personal en las Pymes de la ciudad de Moyobamba 2022, en forma parcial según el resultado inferencial indica el ρ -valor “Sig. Bilateral” $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), lo que demuestra y por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre las variables Costos laborales y Contratación de personal.

También los resultados concuerdan con lo investigado anteriormente en lo dicho por (CIEN, 2018) que establece que las causas de la informalidad son diversas entre ellas: el régimen normativo opresivo (elevados, la informalidad prevalece cuando los costos de formalizarse son mayores a los servicios ofrecidos por el Estado (protección policial, judicial, acceso al financiamiento, etc.). Todo ello se agudiza aún más por una estructura productiva primaria, dispersa, poco productiva y, en algunos casos, de subsistencia.

Finalmente, con respecto al objetivo de cuantificar los montos de los costos y gastos no incurridos o que se evitaron o incrementaron la rentabilidad; por la informalidad laboral, que existió en el año 2022. Nuestros resultados muestran que la empresa al no formalizar la planilla de trabajadores de su área operativa evito en el año 2022, que sus costos de personal se incrementaran en S/79,886.40 anualmente. En el supuesto que se contratara a: Tiempo completo al personal estable y a tiempo parcial al personal operativo y que esto lograra incrementar el rendimiento del personal de tiempo parcial se estima un

incremento del rendimiento laboral de S/ 20,473.29; este monto al ser menor que el costo de formalizarse, no incentiva a la propietaria del restaurant La Noria a formalizarse laboralmente. Otros efectos que se lograron cuantificar en este estudio en los que se incurrían al formalizarse laboralmente, sería que el saldo mensual del flujo de caja sería negativo los cuatro primeros meses que motivarían realizar préstamos y pago intereses que disminuirían la rentabilidad y además que por las dos razones anteriores se verían afectada la utilidad anual disminuyéndola de S/88,115 a S/ 30,869 anualmente.

Con base a lo discutido en los párrafos anteriores creemos haber demostrado lo planteado en la hipótesis: “No existe una incidencia negativa significativa de la informalidad laboral en la rentabilidad del restaurant la Noria, porque los costos laborales adicionales son superiores a los beneficios y el personal no calificado puede ser remplazado rápidamente y desconoce todos sus derechos laborales”.

Como vimos en los párrafos anteriores, formalizarse resulta negativo para la rentabilidad del restaurant en el año 2022, esto posiblemente por la falta de control del estado de que todas las mypes se formalicen laboralmente y como vimos también en la encuesta los trabajadores que laboran en el restaurant tienen una actitud pasiva con respecto a sus derechos laborales al no ser personal calificado y fácilmente reemplazable.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

Con respecto al objetivo general podemos concluir lo siguiente: La incidencia económica de la informalidad laboral en la rentabilidad, benefició al restaurant durante el año 2022; al evitar el pago de 79 mil soles aproximadamente anualmente, en costos laborales al no formalizar a los trabajadores operativos y los posibles beneficios de la Ley pyme no los justifican.

Con respecto a los objetivos secundarios podemos concluir lo siguiente:

Las principales razones económicas por las que, el restaurant y los empleados aceptan este vínculo laboral informal en el año 2022, son que la propietaria considera un gasto innecesario al no existir una adecuada fiscalización por lo que prefiere eludir los pagos por los derechos laborales, la informalidad en este sector, terminaría afectando la rentabilidad del negocio y los trabajadores están dispuestos a renunciar a beneficios como salud, tiempo de servicios, etc.: por qué no están dispuestos a que sus ingresos o estabilidad laboral se afecten por esta razón.

Finalmente, los costos y gastos que se estimó en el presente trabajo, no incurridos o que se evitaron durante el año 2022 fueron de S/79,886.40 y el efecto de la formalización laboral en la rentabilidad pudo ser, reducir la utilidad de S/ 88,115

a S/ 30,882 y las ratios de rentabilidad a niveles bajos como: el ROE 3.18 , el ROA 5.20, Rentabilidad bruta a 15.64 y la neta a 3.16 en el año 2022. Estas razones financieras harían a la empresa poco atractiva para su continuidad.

5.2. Recomendaciones.

En base a los resultados y conclusiones del presente trabajo de investigación recomendamos a:

El restaurant La Noria no evadir el pago de contribuciones laborales e ir progresivamente incorporando a su personal operativo a la planilla laboral, en la modalidad de tipo parcial, y no esperar a que el estado y a SUNAFIL, mejoren la fiscalización laboral a las pequeñas empresas.

Al restaurant la Noria, analizar y estudiar las alternativas de contratos laborales vigentes para mypes, con la finalidad tener contar con los beneficios de casi el 50% menos al de las medianas y grandes empresas formales y permitir el acceso a derechos laborales como seguro de salud ,compensación por tiempo de servicios , vacaciones , AFPs a sus trabajadores.

Buscar el incremento del rendimiento individual y el acceso a derechos laborales de sus trabajadores y por lo tanto su productividad para que así se compense el costo laboral adicional de la formalización.

Realizar un planeamiento financiero, para absorber en forma planificada la necesidad de mayor efectivo mensualmente, producto del pago de los costos laborales de sus trabajadores y no exponerse a multas por fiscalizaciones de SUNAFIL y SUNAT, que resultaran mucho más costosas y que a largo plazo afectaría la rentabilidad a mediano plazo del restaurant..

Desarrollar más investigaciones con respecto a alternativas para la formalización laboral en pequeñas empresas, ya que estas concentran la mayoría de trabajadores

en nuestro país que por lo general perciben bajos ingresos y no tienen acceso a planes de salud o jubilación.

LISTA DE REFERENCIAS.

La cámara. Revista digital de la cámara de comercio Lima (2022), descargado el 14 de diciembre de: <https://lacamara.pe/conoce-los-beneficios-laborales-de-las-micro-y-pequenas-empresas-inscritas-en-remype/>

Sánchez, C. (2018). Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la mype Seguridad Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1752>.

PÉREZ L.; REGALADO Z (2022), Los costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal en las Pymes de la ciudad de Moyobamba, Perú 2022. Recuperado el 14 de diciembre 2022, en:

<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/330>.

Ampudia L, Regalado R (2020), Régimen Especial y sus costos laborales. Una herramienta de promoción de la Micro y Pequeña Empresa. Recuperado de: http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/3952/william%20Eddy_Luz%20Evelyne_trabajo_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Bazán, N. S. (2022). Repercusión de la informalidad de las pymes, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en Cajamarca en el año 2019 al 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

<https://hdl.handle.net/11537/31214>.

Denis Medvedev & Ana María Oviedo (2016) Informality and Profitability: Evidence from a New Firm Survey in Ecuador, *The Journal of Development Studies*, 52:3, 412-427, DOI: 10.1080/00220388.2015.1046442. Recuperado de:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220388.2015.1046442>.

Hanna Berkel & Finn Tarp (2022) Informality and Firm Performance in Myanmar, *The Journal of Development Studies*, 58:7, 1363-1382, DOI: 10.1080/00220388.2022.2061849.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220388.2022.2061849?src=recsys>

ICG (2022), Restaurantes by icgadmin (2022) , tipos de empleados en los restaurantes, recuperado de:

<https://icgmaster.net/tipos-de-empleados-en-los-restaurantes/>

Vanessa Pérez Díaz, en la república (2022), Tres cosas que los restaurantes campestres deben tener para atraer a los consumidores,

<https://www.larepublica.co/consumo/tres-cosas-que-los-restaurantes-campestres-deben-tener-para-atraer-a-los-consumidores-2107646>.

ANEXOS.

Anexo N°1. Matriz de consistencia.

| Título | Problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---|---|--|---|---|--|---|--|--|-------------------------|
| | Problema General ¿Cuál fue la incidencia económica de la informalidad laboral del 88% de los trabajadores del restaurant la Noria en la rentabilidad del 2022? | Objetivo General Determinar la incidencia económica de la informalidad laboral del 88% de sus colaboradores en la rentabilidad del restaurant La Noria en el año | | | | | | | |
| | Problemas específicos ¿Por qué el restaurant la Noria realizó la contratación del personal de manera informal durante el 2022 a pesar de estar en el régimen especial Mype? | Objetivos específicos Conocer las principales razones económicas por las que, el restaurant y los empleados aceptan este vínculo laboral informal el .2022 | | Independiente: Informalidad laboral en el restaurant La Noria año 2022 | Según Perez (2018) considera que en el caso de Perú, los empleos informales están considerados por i) todos los empleadores, trabajadores independientes, empleado y obrero que están dentro del sector informal; y por los empleados, obreros y trabajadores del hogar que se encuentran fuera del sector informal pero que no cuentan con seguro social) | Empleados y obreros que laboran en la empresa y no cuentan con un contrato laboral formal de trabajo y beneficios sociales. | Elusión y evasión de carga impositiva | Elusión por falta de incentivos Contribuciones y aportes | 1y 2 3 y 4 |
| | Problemas específicos ¿Por qué acogerse a la Ley el Mype tributario y las leyes laborales especiales, no incentivan la formalidad y rentabilidad en las pequeñas empresas en especial en la Noria en el 2022? | Objetivos específicos Determinar los factores favorables o desfavorables para incrementar la rentabilidad a través de la contratación laboral formal en el restaurant la Noria en el año 2022. | Existe una incidencia poco significativa en la rentabilidad del año 2022, del alto porcentaje de contratación laboral informal por la disponibilidad de mano de obra y poco incentivo del estado para la formalidad del restaurant la Noria 2022. | | | | Beneficios que brinda el estado | Reducción de beneficios de trabajadores Mayor competitividad Créditos en sector financiero | 5 y 6 7 y 8 9 y10 |
| | Problemas específicos ¿Cuál fue la incidencia económica real en la rentabilidad, de la informalidad laboral, en el restaurant la Noria en el 2022? | Objetivos específicos Determinar el monto de los costos que se evitaron o incrementaron por la informalidad laboral en el año 2022. | | Dependiente: Cambios en la rentabilidad de la empresa por la informalidad en el año 2022 | La rentabilidad económica o ROI, se calcula, como el cociente entre el beneficio generado antes de impuestos o intereses, y el valor total de la inversión multiplicado por 100. El resultado de esta operación, se debe expresar siempre de forma porcentual. | La rentabilidad económica del restaurant La Noria, será medida como el beneficio obtenido anualmente en relación a la inversión realizada al año 2022 y los costos laborales. | Servicios de salud | Seguro integral de salud-SIS | 11, 12 y 13 |
| Incidenca de la informalidad laboral en la rentabilidad del restaurant la Noria en el año 2022. | ¿Por qué acogerse a la Ley el Mype tributario y las leyes laborales especiales, no incentivan la formalidad y rentabilidad en las pequeñas empresas en especial en la Noria en el 2022? | Determinar los factores favorables o desfavorables para incrementar la rentabilidad a través de la contratación laboral formal en el restaurant la Noria en el año 2022. | | | | | Cts. y Pensiones | Porcentaje de trabajadores en planilla aportantes | 14 , 15 y 16 |
| | | | | | | | Productividad laboral | Rendimiento mensual trabajadores operativos | 17.18 |
| | | | | | | | Costos y gastos de la empresa en el año 2022 | Tasas impositivas aplicables a las mypes Data de Control personal | |
| | | | | | | | Incidencia en la liquidez y utilidad de la informalidad laboral en la rentabilidad | Leyes laborales para Mype vigentes año 2022 Informes contables mensuales | |
| | | | | | | | Incidencia de la formalidad laboral en la rentabilidad | Ratios financieros Estados financieros 2022 | |

**Anexo N°2. Cuestionario sobre Razones de la informalidad laboral en el
Restaurant La noria año 2022**

CUESTIONARIO DE DIAGNOSTICO

PRESENTACION:

Martin y Modesto egresados de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo de la carrera profesional de contabilidad y finanzas, llevaran a cabo la investigación denominada:

“Incidencia de los costos de rotación por la informalidad laboral en la rentabilidad del restaurant *La Noria en el año 2022”.

Comentado [U4]:

Las pequeñas empresas y las personas que laboran dentro de las mismas tienen una relación laboral generalmente informal, sobre todo en el sector gastronómico, que requiere personal no calificado en su gran mayoría. Esta situación, hace que la permanencia de los trabajadores sea por poco tiempo y no se logre la eficiencia y rendimiento deseada y por lo tanto un sobre costo para la empresa .

OBJETIVO:

El presente cuestionario, encuesta, tiene por objetivo recoger información de calidad, que nos permita el desarrollo de nuestra investigación. Determinar los aspectos más influyentes para los trabajadores de la empresa sobre las razones de laboral en una empresa sin un vínculo laboral formal y cuáles son sus percepciones de ellos que mejoran el rendimiento dentro de la empresa RESTAURANT LA NORIA en el año 2022.

Variable: INFORMALIDAD LABORAL

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

DIMENSIONES

1.1 Elución y evasión de carga impositiva

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1 ¿Cree usted que, a través de no tener trabajadores en planilla la empresa evita el pago de impuestos? | | | | | |
| 2 ¿Sabe que es la superintendencia nacional de fiscalización laboral -Sunafil? | | | | | |
| 3 ¿Considera usted, que es necesario realizar aportes laborales de parte de la empresa como parte de sueldo? | | | | | |
| 4 ¿Considera usted, que es necesario realizar contribuciones para un sistema de salud de parte de su sueldo? | | | | | |

1.2 Beneficios que brinda el estado

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 5 ¿Considera usted necesario que las pequeñas empresas pertenezcan al régimen laboral especial para mypes? | | | | | |
| 6 ¿Para la empresa que usted trabaja existen beneficios de reducción de aportes y contribuciones laborales? | | | | | |
| 7 ¿Cree usted que la empresa, gracias a estar considerada una mype, es mas competitiva frente a empresas similares o mas grandes? | | | | | |
| 8 ¿Se considera que tiene mayor crecimiento y competitividad laboral, en esta empresa que otras de mayor tamaño? | | | | | |
| 9 ¿Cree usted importante, tener acceso al crédito de parte del sistema financiero formal, por estar inscrito en el registro de mypes? | | | | | |
| 10 ¿Cree usted importante, que los trabajadores de la empresa tengan acceso al crédito de parte del sistema financiero formal por estar inscrito en el registro | | | | | |

1.3. Servicios de salud

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 11 ¿Para usted, importante que todos los colaboradores de la empresa tengan acceso a un sistema de salud? | | | | | |
| 12 ¿Estaría dispuesto a que se le descuente un porcentaje del salario que recibe para a que se deposite para el SIS? | | | | | |
| 13 ¿La empresa le brinda un monto adicional o descanso pagado en caso de enfermedad? | | | | | |

1.4. Cts. y Pensiones

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 14 ¿Cree usted necesario buscar un trabajo que pague dentro de su planilla una compensación por el tiempo que usted trabajo? | | | | | |
| 15 ¿Cree usted necesario contar con un monto determinado de dinero en caso de despido de su trabajo? | | | | | |
| 16 ¿Cree usted que es mejor que se le pague directamente sin tener en cuenta estos aportes del cts. y pensiones? | | | | | |

1.5. Productividad laboral

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 17 ¿Esta dispuesto a trabajar eficientemente, para la empresa, sin estar dentro de la planilla de sueldo y salarios ? | | | | | |
| 18 ¿Si la empresa le ofreciera tener un contrato por un plazo determinado mejoraría su dedicación y productividad? | | | | | |

Anexo N°3. Detalle del rendimiento semanal trabajadores del área operativa.

| Ventas por trabajador del 2023-03-06 al 2023-03-12 | | | | | | | Mesas | Ventas |
|--|--------------------------------|-------------|----------------------|-------------------------------|--|-------------------|-------------------|------------------|
| Tipo trabajador | Tiempo laborando en la empresa | DNI | Iniciales Trabajador | Nombres Y Apellidos | Días trabajados /Meses Atendida por semana | Total (\$/) | promedio por día | promedio por día |
| Estable | Mas de un año | 1 46674390 | MC | MARYCARMEN CASTILLO | 6 | 46 S/ 3,296.0 | 7.67 S/ | 429.91 |
| | Mas de un año | 2 72219219 | MM | MARTIN MONTERO | 6 | 43 S/ 4,684.5 | 7.17 S/ | 653.65 |
| | Mas de un año | 3 76006295 | JA | JOSE A. ABANTO CAMACHO | 6 | 43 S/ 5,366.0 | 7.17 S/ | 748.74 |
| | Mas de un año | 4 26450086 | DR | DARWIN ROJAS | 6 | 41 S/ 4,494.0 | 6.83 S/ | 657.66 |
| Valores promedio grupo | | | | | | S/ 4,460.1 | 7.21 S/ | 622.49 |
| Fin de semana | Mas de medio año | 5 48567852 | RL | ROCIO LLOVERA | 2 | 19 S/ 3,412.0 | 9.50 S/ | 359.16 |
| | Mas de medio año | 6 48853690 | TC | TATIANA CHUQUIRUNA BARBOZA | 2 | 19 S/ 3,214.0 | 9.50 S/ | 338.32 |
| | Mas de medio año | 7 70230282 | JA | JEANPIER ABANTO | 2 | 15 S/ 2,005.0 | 7.50 S/ | 267.33 |
| Valores promedio grupo | | | | | | S/ 2,877.0 | 8.83 S/ | 321.60 |
| rotativo | Menos de medio año | 8 71431575 | DC | DINA CHILON | 2 | 15 S/ 1,861.5 | 7.50 S/ | 248.20 |
| | Menos de medio año | 9 71590713 | JC | JUAN CARLOS CHILON CHUQUIRUNA | 2 | 11 S/ 3,268.0 | 5.50 S/ | 594.18 |
| | Menos de medio año | 10 54863258 | VA | VICTOR ARTIAGA | 2 | 10 S/ 1,091.0 | 5.00 S/ | 218.20 |
| | Menos de medio año | 11 72500353 | GD | GERSON DIAZ MUJICA | 2 | 10 S/ 326.5 | 5.00 S/ | 65.30 |
| | Valores promedio grupo | | | | | | S/ 1,636.8 | 5.75 S/ |
| rotativo | menos de un mes | 12 45987652 | CC | CRISTIAN CHAUPE | 2 | 9 S/ 1,263.5 | 4.50 S/ | 280.78 |
| | menos de un mes | 13 74752911 | DT | DANNY TASILLA | 2 | 9 S/ 1,966.0 | 4.50 S/ | 436.89 |
| | menos de un mes | 14 73265550 | AB | ANTONHY | 1 | 5 S/ 743.0 | 5.00 S/ | 148.60 |
| | menos de un mes | 15 73404424 | BD | HERNAN DIAZ MUJICA | 1 | 3 S/ 11.0 | 3.00 S/ | 3.67 |
| Valores promedio grupo | | | | | | S/ 995.9 | 4.25 S/ | 217.48 |

Anexo N°4 Resumen Estado de Situación Financiera al 31 de diciembre 2022.

Estado de situación financiera estimada en base a información contable
Restaurant la Noria
Al 31 de Diciembre del 2022

| | Total S/ | | Total S/ |
|---------------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------|
| Activo corriente | | Pasivo | |
| Efectivo | S/ 43,900.00 | Impuestos | S/ 540.92 |
| Clientes | S/ 12,370.00 | Remuneraciones por pagar | S/ 22,290.00 |
| Cuentas por cobrar varias | S/ 76,880.00 | Cuentas por pagar | S/ 14,450.00 |
| Existencias | S/ 54,091.80 | Servicios por pagar | S/ 2,590.00 |
| Activo o corriente | | Otrs Cuentas por pagar | S/ 221,780.00 |
| Activo fijo | S/ 715,722.12 | Patrimonio | |
| Intangibles | S/ 67,220.00 | Capital | S/ 593,900.00 |
| | | Resu,tados del ejercicio | S/ 114,633.01 |
| Total Activo | S/ 970,183.92 | Total Pasivo y patrimonio | S/ 970,183.92 |

Anexo N°5. Ingresos y gastos mensuales del Restaurant la Noria año 2022

| Concepto de Ingresos/Gastos | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Setiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Total anual año |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Ingresos mensuales | S/ 51,564.00 | S/ 45,719.00 | S/ 57,069.00 | S/ 61,339.00 | S/ 115,878.00 | S/ 85,582.00 | S/ 92,067.00 | S/ 52,334.00 | S/ 87,626.00 | S/ 117,530.00 | S/ 110,013.00 | S/ 100,170.00 | S/ 976,891.00 |
| Gastos operativos | | | | | | | | | | | | | |
| Compra Materiales | S/ 28,000.00 | S/ 24,688.26 | S/ 30,817.26 | S/ 33,123.06 | S/ 62,574.12 | S/ 46,214.28 | S/ 49,716.18 | S/ 28,260.36 | S/ 47,318.04 | S/ 63,466.20 | S/ 59,407.02 | S/ 54,091.80 | S/ 527,676.58 |
| Gasto de personal | | | | | | | | | | | | | |
| Sin contrato formal (/ trabajadores de Mesas y Dependientes) | S/ 5,000.00 | S/ 5,000.00 | S/ 5,000.00 | S/ 6,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 6,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 6,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 7,000.00 | S/ 75,000.00 |
| Contratados por horas (10 a 13 trabajadores sábado y domingo) | S/ 5,400.00 | S/ 4,860.00 | S/ 5,400.00 | S/ 5,940.00 | S/ 7,020.00 | S/ 6,480.00 | S/ 6,480.00 | S/ 5,940.00 | S/ 6,480.00 | S/ 7,040.00 | S/ 7,040.00 | S/ 7,040.00 | S/ 75,120.00 |
| Total gastos de personal operativo | S/ 10,400.00 | S/ 9,860.00 | S/ 10,400.00 | S/ 11,940.00 | S/ 14,020.00 | S/ 12,480.00 | S/ 13,480.00 | S/ 11,940.00 | S/ 13,480.00 | S/ 14,040.00 | S/ 14,040.00 | S/ 14,040.00 | S/ 150,120.00 |
| Otros gastos operativos | S/ 4,700.00 | S/ 4,167.23 | S/ 5,201.77 | S/ 5,590.98 | S/ 10,562.15 | S/ 7,800.70 | S/ 8,391.80 | S/ 4,770.18 | S/ 7,987.01 | S/ 10,712.73 | S/ 10,027.56 | S/ 9,130.38 | S/ 89,042.50 |
| Total Gastos operativos mensuales | S/ 43,100.00 | S/ 38,715.49 | S/ 46,419.03 | S/ 50,654.04 | S/ 87,156.27 | S/ 66,494.98 | S/ 71,587.98 | S/ 44,970.54 | S/ 68,785.05 | S/ 88,218.93 | S/ 83,474.58 | S/ 77,262.18 | S/ 766,839.08 |
| Utilidad operativa | S/ 8,464.00 | S/ 7,003.51 | S/ 10,649.97 | S/ 10,684.96 | S/ 28,721.73 | S/ 19,087.02 | S/ 20,479.02 | S/ 7,363.46 | S/ 18,840.95 | S/ 29,311.07 | S/ 26,538.42 | S/ 22,907.82 | S/ 210,051.92 |
| Gastos Administrativos | | | | | | | | | | | | | |
| Personal estable (2 trabajadores) | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 6,875.00 | S/ 5,500.00 | S/ 8,250.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 5,500.00 | S/ 6,875.00 | S/ 8,250.00 | S/ 74,250.00 |
| Otros gastos administrativos y ventas | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 950 | 11,400.00 |
| Total Gastos Adm y ventas mensuales | S/ 6,450.00 | S/ 6,450.00 | S/ 6,450.00 | S/ 6,450.00 | S/ 7,825.00 | S/ 6,450.00 | S/ 9,200.00 | S/ 6,450.00 | S/ 6,450.00 | S/ 6,450.00 | S/ 7,825.00 | S/ 9,200.00 | S/ 85,650.00 |
| Impuesto a la renta (régimen especial Mype) | S/ 515.64 | S/ 457.19 | S/ 570.69 | S/ 613.39 | S/ 1,158.78 | S/ 855.82 | S/ 920.67 | S/ 523.34 | S/ 876.26 | S/ 1,175.30 | S/ 1,100.13 | S/ 1,001.70 | S/ 9,768.91 |
| Utilidad neta mensual | S/ 1,498.36 | S/ 96.32 | S/ 3,629.28 | ##### | S/ 19,737.95 | S/ 11,781.20 | S/ 10,358.35 | S/ 390.12 | S/ 11,514.69 | S/ 21,685.77 | S/ 17,613.29 | S/ 12,706.12 | S/ 114,633.01 |

Ratios de rentabilidad

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ROA | 0.15% | 0.01% | 0.37% | 0.37% | 2.03% | 1.21% | 1.07% | 0.04% | 1.19% | 2.24% | 1.82% | 1.31% | 11.82% |
| ROE | 0.25% | 0.02% | 0.61% | 0.61% | 3.32% | 1.98% | 1.74% | 0.07% | 1.94% | 3.65% | 2.97% | 2.14% | 19.30% |
| Utilidad operativa/Bruta | 16.41% | 15.32% | 18.66% | 17.42% | 24.79% | 22.30% | 22.24% | 14.07% | 21.50% | 24.94% | 24.12% | 22.87% | 21.50% |
| Utilidad neta sobre ventas | 2.91% | 0.21% | 6.36% | 5.90% | 17.03% | 13.77% | 11.25% | 0.75% | 13.14% | 18.45% | 16.01% | 12.68% | 11.73% |

Datos

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Total Activos al 2022 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 | S/ 970,183.92 |
| Total capital social al 2022 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 | S/ 593,900.00 |

