



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

Análisis de costo laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C.,

Lima 2019

Para optar el grado académico de Bachiller en Contabilidad y Auditoría

AUTORA

García Campó, Frecia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD

Sistema de Calidad

LIMA - PERÚ

2019

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Luis Guillermo Sicheri Monteverde

Secretario

Mtro. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Vocal

Mg. Cynthia Polett Manrique Linares

Asesora temática

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Dedicatoria

Este trabajo dedico en primer lugar a Dios y a mis padres quienes fueron, son y serán mi fuerza y motivo para mantenerme en el camino, a mis tíos por ser mi apoyo, y quienes me motivan constantemente para alcanzar mis sueños.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por darme la vida para cumplir mis sueños, a la universidad Norbert Wiener, mi alma mater quien me formo profesionalmente durante los 5 años, a mis padres por su apoyo incondicional y su motivación desinteresada.

Declaración de autenticidad y responsabilidad

Yo, García Campó, Frecia identificado con DNI Nro 48055013. domiciliado en Jr. Canteras Mz. A3 Lt. 3 Mariscal Cáceres – San Juan de Lurigancho egresado(a) de la carrera profesional de Contabilidad y Auditoría he realizado la Tesis titulada “Análisis de los costos laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019” para optar el grado de bachiller en Contabilidad y Auditoría ,para lo cual Declaro bajo juramento que:

1. El título de la Tesis ha sido creado por mi persona y no existe otro trabajo de investigación con igual denominación.
2. En la redacción del trabajo se ha considerado las citas y referencias con los respectivos autores y no existe copia o plagio alguno.
3. Después de la revisión de la Tesis con el software Turnitin se declara 10% de coincidencias.
4. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
5. La propuesta presentada es original y propia del investigador no existiendo copia alguna.
6. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Firmado en Lima el día 5 de diciembre de 2019.



García Campó, Frecia

DNI: 48055013

Presentación

Por la normativa establecidas de la universidad Privada Norbert Wiener que indica que, para optar el grado de Bachiller, presento el siguiente trabajo de investigación que lleva por “análisis de los costos laborales de la empresa servicios médicos S.A.C, Lima 2019”. el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar a la situación de los costos laborales de la empresa servicios generales S.A.C.

Este trabajo de investigación estuvo dividido en cuatro partes, las cuales se realizó siguiendo estrictamente los requisitos de del formato APA.

En el primer capítulo se formula el problema de investigación, que da funda fundamento a la ejecución del problema, el objetivo y la metodología de investigación, del mismo modo tas teorías que respaldaron la investigación.

El segundo capítulo consta de la metodología con el cual se llevó a cabo la investigación, del mismo modo las herramientas y los instrumentos que se usó para la recopilación de la información a través de los informantes.

El tercer capítulo consta de los resultados a treves de la triangulación usando el sftware atlas ti, que sirvió para la elaboración de las redes para su mejor Análisis de los objetivos esto mediante las entrevistas realizados a los informantes.

El cuanto capitulo costa de discusión, conclusiones y recomendaciones y por ultimo las referencias de toda la investigación.

La Autora

Índice

	Pág.
Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
O resumo	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	19
2.1 Enfoque y diseño	19
2.2 Unidades informantes	19
2.3 Categorías y subcategorías	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
2.5 Proceso de recolección de datos	22
2.6 Método de análisis de datos	22
II. RESULTADOS	23
3.1 Descripción de resultados cualitativo	23
3.2 La situación actual de los costos laborales de la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019	23
3.3 La situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019	26
3.4 La situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019	27
IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
4.1 Discusión	29
4.2 Conclusiones	30
4.3 Recomendaciones	31
REFERENCIAS	32

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Categorización de los costos laborales	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descripción general de costos laborales.	23
Figura 2. Objetivo general	25
Figura 3. Objetivo específico 1	27
Figura 4. Objetivo específico 2	28

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada “Análisis de costo laborales en la empresa servicios médicos S.A.C., Lima 2019”, tiene como objetivo principal analizar la situación actual de los costos laborales en la empresa, del mismo modo tenemos a los objetivos específicos que son: determinar la situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019, y determinar la situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019; teniendo en cuenta que para determinar el objetivo tenemos que recolectar información haciendo uso de la herramienta de entrevista y como instrumento la guía de entrevista.

La metodología trabajada para esta investigación es de enfoque cualitativo, con un estudio de caso, que se realizó una entrevista a tres personas que laboran en la empresa quienes son los informantes de la investigación, y para un mejor análisis se realizó la triangulación a la información adquirida a través de la entrevista.

El resultado obtenido de la investigación es que los costos laborales en la empresa servicios médicos S.A.C, no son reales debido a que la empresa no coloca a todos en planilla y el personal se encontraba disconformes al no contar con los beneficios laborales que por ley les corresponde, es decir, aquellas personas que no están registrados en planilla, la empresa limitó y negó los beneficios que les corresponde, otorgando un contrato de tercero (contrato de locación de servicio), pero al hacer funciones y cumplir un horario ya se alteró el concepto del dicho contrato, por ende, el personal pasa automáticamente a gozar de los beneficios.

Palabras clave: Costos Laborales, Remuneración, Beneficios Laborales.

O resumo

O principal objetivo deste trabalho de pesquisa intitulado "Análise dos custos trabalhistas na empresa Servicios médicos S.A.C., Lima 2019", tem como principal objetivo analisar a situação atual dos custos trabalhistas na empresa, da mesma forma que os objetivos determinar o status do salário em relação à Essalud na empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019, e determinar a situação atual do pessoal por não receber os benefícios do trabalho em Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019; tendo em conta que, para determinar os objetivos, você terá que coletar informações usando a ferramenta de entrevista e como instrumento o guia de entrevista.

A metodologia trabalhada para esta pesquisa é a abordagem qualitativa, com um estudo de caso, que realizou uma entrevista com três pessoas que trabalham na empresa que são os informantes da pesquisa, e para uma melhor análise a triangulação foi realizada informações adquiridas através da entrevista.

O resultado obtido a partir da pesquisa é que os custos trabalhistas nos serviços médicos da empresa S.A.C, não são reais porque a empresa não coloca todos em um formulário e, portanto, a pessoa trabalhada desmotivada, não obteve lucro apenas para a necessidade de obter um renda permaneceu no registro.

Palavras chaves: Custos Trabalhistas, Remuneração, Benefícios trabalhistas

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, el problema de los costos laborales afectó de manera significativa a la economía a nivel mundial y esto fue debido a la Falta de precisión de las normas y políticas laborales, que conllevó al desentendimiento del empleador y su aprovechamiento de la necesidad del trabajador, además los trabajadores desconocían sus derechos laborales, Organización Internacional de Trabajo-2019 (2017/2018), por ende, no protestaron ni solicitaron un diálogo a su empleador y aceptaron las condiciones salariales que este les ofrecía así como en los países de China, India, Vietnam y África donde la mano de obra fue barata y motivo por el cual las empresas estuvieron albergaban la posibilidad de trasladar su producción a dichos países debido al costo laboral bajo, también por la misma necesidad tener un ingreso para subsistir accedieron a aceptar realizar funciones fuera del contrato aun si esto ponía en riesgo su vida y también trabajaban horas extras que no eran reconocidos, Bertranou y Astorga (2017). con forme el tiempo pasa la incertidumbre de obtener y conservar el puesto de trabajo cada vez fue más dura, esto se debe al reciente crecimiento de la brecha laboral, donde abundaba la desigualdad de remuneración por el mismo valor de trabajo (Munguía, 2019).

A nivel de Latinoamérica Perú fue considerado como uno de los países con más altos costos salariales y no salariales (beneficios laborales) que supeba más del 50% de las utilidades que generaba de las mypes, motivo por el cual las empresas preferían trabajar bajo la informalidad, dado a que se desligan de la obligación de pagar o de hacer frentes a los costos laborales, por lo tanto, existían pocas empresas que deseaban formalizar su negocio, pero aun así seguían contratando personal bajo locación de servicio, Saavedra y De la Flor (2018). Las reformas laborales enfocados a costos no salariales (C.T.S., gratificación, bonificación, Essalud, vacaciones, SCTR, SENATI), fueron fundamentales para mejorar los sobrecostos laborales y minimizar la informalidad laboral en nuestro país, asimismo motivamos a los empleadores a la formalización para beneficio del empleado para mejorar sus condiciones de vida y motivar su desempeño laboral Actualidad empresarial (2019). Además, ayudamos a eliminar la desigualdad de trato entre trabajadores de planillas y locación de servicio, o por quien gana más, no vendrán

a la empresa desmotivados, por contrario, se pondrán la camiseta y eso se observó en los resultados, en el logro de objetivos en corto tiempo.

La empresa en estudio se desalentaba contratar personal de acuerdo a la ley, por los altos costos laborales no salariales que existía en nuestro país, por consiguiente adquiriría la mano de obra bajo la informalidad, de esa forma se evitan pagar los beneficios sociales, esto es a consecuencia de que los costos laborales son mucho más altos que las ganancias o rentabilidad que obtiene la entidad, motivo por el cual no les permite cubrir dicha obligación, a menos que el Estado a través de Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en concordancia con Sunafil podrían realizar reformas laborales, es decir, mejoras en los costos laborales no salariales para generar la formalidad en la contratación del personal, esto se logre posiblemente a través de las capacitaciones, charlas tanto para el empleador como para el empleado y concientizar sobre la cultura tributaria a fin de minimizar la informalidad laboral y eviten la rotación del personal en las empresa ya que esto es negativo, dado que se paraliza la producción, genera retraso, pérdida de tiempo en capacitar a un nuevo personal para cubrir el puesto vacío, así mismo la pérdida de la secuencia del trabajo y lo que hace el empleador es contratar personal no capacitada es decir estudiantes de institutos quienes están cursando el tercer o cuarto ciclo de su carrera técnica, porque ese tipo de personal acepta las condiciones que le ofrece el empleador y es difícil que renuncie aun si trabaje bajo la informalidad.

Como los antecedentes internacionales se tuvo a Fuentes (2019), que indicó que el factor que influye en el alto nivel de informalidad es el grado de educación del individuo, dado que no está capacitado para tomar un puesto adecuado y acepta cualquier oferta de trabajo con tal de general un ingreso a su hogar, por otra parte, Acevedo y Yáñez (2016), explican que debido a la mala gestión ocurren muchos accidentes, a raíz de esto los costos laborales de las compañías aumentan cada año y es un problema para la empresa, desde otro punto de vista, Guillou y Chiappinil (2015), en su investigación demostró que las reformas laborales en Europa generan un impacto positivo en la economía, en cambio, Hendra (2015), evidenció que el salario no solo afecta en el desempeño laboral, sino también en la vida en cada trabajador, del mismo modo, Ramos y Espinoza (2015), llegaron a la conclusión que la pobreza y los costos de la movilidad tienen una relación estrecha, debido a que la población estudiada es considerada como zona en situación de pobreza

En los antecedentes nacionales se tuvo a Bardales, Gómez y Milla (2018), que determina que al no considerar los costos laborales adecuadamente los estados financieros presentado no eran confiables, del mismo modo, Herrera (2017), determinaron que la mayoría de las empresas no están registrados en la SUNAT, y que trabajaban bajo la informal, además, Nina Quispe (2017), En sus investigación buscaba si el sobre costo laboral causa efecto en las Mypes , donde el resultado le arrojó positivo, por ende la empresa tenían trabajadores de forma informal, así mismo, Vílchez y Gordillo (2016), indicó que el impacto en los costos laborales al momento de acogerse a la ley de Régimen especial fue significativo y favorable para la empresa, sin embargo, Sánchez (2016), señala que definitivamente el costo laboral inciden en la rentabilidad de la empresa.

Para llevar a cabo la investigación se tuvo como referencia a la teoría laboral de valor, indicaba que no se puede medir el trabajo con exactitud debido a muchos factores que interviene en el desarrollo del bien o del servicio, y que además el salario no simboliza una retribución por el trabajo realizado, sino que son componentes de la oferta y demanda, por otra parte, Guerrero (2004), señaló que si se da valor al trabajo, es decir que cuando la producción de un bien o servicio es en menos tiempo el de la competencia, mediante el tiempo calculado podemos simular valorizar el trabajo, pero enfatizó que el esfuerzo físico y las energías gastadas del empleado en la elaboración del producto no son cuantificadas, Pagura (2010). La empresa en estudio aplicó esta teoría para compensar los esfuerzos realizados por sus colaboradores en el crecimiento de la empresa, que en base fue gracias al esfuerzo de estos. La teoría general del empleo de interés y el dinero señala que el mercado laboral fue una entidad que unifica al empleador y al trabajador en beneficio de ambas partes, Guerrero y Guerrero (2000), además que la retribución realizado por el uso de la mano de obra para la elaboración del producto o por el servicio prestado es a través del dinero donde al final el valor de este está liga el presente y el futuro, quiere decir, que el empleado volvía a colocar su dinero en el giro de la economía, Novelo (2016), se aplicó en la empresa reconociendo que el sueldo del personal representado monetariamente es sumamente importante para el desempeño laboral de este y se realizó un presupuesto para ver la cantidad de personal necesaria para empresa y cubrir todos sus beneficios, la teoría de Demanda y Recursos Laborales indicó que el talento humano es base

fundamental para el desarrollo de toda actividad y el crecimiento de las mismas (Bekker Demerouti, 2013) por ende, se tiene que tener las especificaciones bien claras para cada puesto, y de acuerdo a ello contratar el personal, así mismo la satisfacción laboral también cumplía una función muy importante en el desarrollo del ente donde este se relaciona directamente con el costo laboral. (Orgambide, Pérez, y Borrego, 2015) se mejoró el ambiente donde se desarrolla el trabajo porque también es parte de la demanda y recursos laborales, de manera que el colaborador se encuentre en un lugar cómodo para cumplir con las funciones encomendadas por su superior, La teoría de Gestión del talento humano se indicó que es la fuente principal para toda gestión y crecimiento de una empresa y su posición en el mercado Pico (2016), se aplicó esta teoría en la empresa para mantener a sus empleados es decir, al personal contratado la empresa potenciará y reforzará su conocimiento para un mejor resultado, teniendo en cuenta que lo primordial es la gestión del talento humano, el capital intelectual quienes en cierta forma deciden el tiempo de vida de la empresa en el mercado, depende de su desenvolvimiento en la organización para el logro de todo objetivo trazado en la empresa, para ello se necesita contar con un personal capacitado y motivado, esto no solo depende del empleado sino también de quienes los dirige, es decir los jefes (Vallejo, 2015).

Según Cornejo (2009) señaló que costo laboral es una contraprestación hacia el trabajador otorgada a cambio de sus servicios prestados, así mismo, Zavaleta (2008), señaló que son egresos del empleador adquiridos a través del empleador quienes le prestan el servicio, de la misma forma la revista Boletín de economía laboral (2001), indicó que son obligaciones del empleador por el uso de mano de obra, del mismo modo, Boza & Sanguinetti (2016), conceptualizó que son todos los costos asumidos por la empresa al momento de adquirir la mano de obras, por último, Fernández (2016), indicó que es una obligación de la empresa para con el empleado por la prestación de sus servicios para el desarrollo de un producto o un bien, el costo laboral es un obligación del empleador, esta obligación lo adquiere al momento de contratar un personal para la realización de las funciones asignadas en la entidad, teniendo en cuenta el costo que genera la mano de obra y el empleador debe realizar un presupuesto y analizar si la empresa cuenta con recurso suficiente o no para cubrir dichos costos por el trabajador contratado.

La remuneración fue lo que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, y que son retribuidos en moneda o especie no importa la forma o denominación siempre en cuando estén de acuerdo las ambas partes, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2002). La empresa al momento de contratar un personal asume una obligación para con este, es decir, pagar la remuneración y todos sus beneficios que le corresponde por ley por la prestación de sus servicios para la elaboración del bien, todos estos gastos lo asumen la empresa. Calderón (2012), en la empresa se aplica, pero de forma informal, es decir, contrata al personal bajo locación de servicio, pero con horario fijado, funciones encomendadas sin embargo no son reconocidos con sus beneficios laborales debido que esto genera un costo para la empresa y es mayor al ingreso o renta obtenida.

Son desembolsos que la empresa realiza a cambio de la contratación del personal de acuerdo a ley, Chacaltana (1998), en la empresa se aplicó, primero haciendo firmar al personal un contrato de planilla, para luego cumplir con sus beneficios laborales, son egresos obligatorios que la empresa debe hacer al momento de contratar un empleado Calderón (2012), la empresa aplicó reconociendo que los beneficios a los trabajadores son obligaciones dictadas por ley, por ende la empresa tenía que cumplir con pagarlas.

Los sueldos son fundamentales desde el punto de vista del empleado, porque les representaba el poder adquisitivo y mejoraba sus niveles de vida, Organización Internacional de Trabajo (2019), del mismo modo fue un derecho del empleado por el trabajo realizado y el pago es de acuerdo al contrato, puede ser quincenal, mensual de acuerdo a lo pactado, Calderón (2012), la empresa realizará cambios en su política contable, teniendo en cuenta el concepto de este para el beneficio de sus colaboradores.

Son costos adicionales fuera de la remuneración que el empleador está obligado retribuir por al personal, donde para el empleado representa un ingreso adicional al sueldo, por lo contrario para el empleador un costo adicional, Saavedra & De La Flor (2018), señaló que el beneficio social es todo ingreso que recibe el trabajador fuera de la remuneración, sin embargo no son tan específicas por ende pecan de imprecisión, Bueno (2006), se aplicó en la empresa para motivar al trabajador, genera compromiso y más productividad donde los resultados serán

positivo para el ente, esto es a cuenta de retener al conservar al talento y a su vez disponer de él.

Es un beneficio social no salarial que se lo otorgó al trabajador como prevención al cese de la relación laboral, Calderón (2012), si bien es cierto a la empresa le corresponde pagar solo el 50% de este, debido al régimen en que se encuentra, pero la empresa analizará el costo beneficio para su aplicación en ejercicios siguientes donde el costo no sea mayor que rentabilidad obtenida. Es un costo no salarial extra que pagó el empleador al trabajador por futuros cese imprevisto, el computo de este beneficio se realizó dos veces al año Análisis Laboral (2015), una vez mejora las condiciones de los contratos de los trabajadores, se procederá con el pago de beneficio a la cuenta del empleador y en la moneda que este desee.

Son aportes que realizó el empleador en beneficio del empleado, esto es un 9% más de sueldo que percibe el empleador, Calderón (2012), por consiguiente, el Essalud es un desembolso obligatorio del empleador por el uso de la mano de obra del trabajador, SUNAT (2018), esto se aplicará en la empresa para el bienestar del empleado, debido que este benéfico es de suma importancia para los colaboradores porque está relacionado con el cuidado de su salud.

Este trabajo de investigación está respaldado por cuatro teorías, el cual demostró la importancia del uso método científico, la teoría valor de laboral, la teoría general del empleo de interés, la teoría de demanda y recursos laborales, la teoría de gestión del talento humano; estas teorías tienen el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de la mano de obra, como base fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa y su entorno, cuyos resultados podrán aportar a la economía del país, de mismo modo recalca cuán importante es cumplir con el empleador y que este tenga el trato que se merece, es decir, trabajar con sus derechos y sus beneficios, sin embargo hay empresa que contratan al trabajador bajo la informalidad privando de sus beneficios laborales.

Este trabajo fue realizado con la única finalidad de mejorar o permutar el modo en que se venía dirigiendo a la empresa. Debido a que se encontró mucha informalidad, es decir personal independiente cumpliendo las funciones la de un dependiente, entonces al aplicar lo

investigado ambas partes serán beneficiados, el empleado al encontrarse con un trabajo seguro es decir se comprometerá con la empresa y cumplirá con sus funciones eficientemente; la otra parte será beneficiado en los resultados y esto se verá en un mediano o largo plazo.

La elaboración de este trabajo de investigación fue bajo el enfoque cualitativo además de ello solo se majeo un solo variables que se determinó a través del análisis, el problema que suscitaba en el entorno de la empresa, para realizar el análisis profundo basando en las encuestas que se realizaron a los empleados, se utilizó el instrumento de la encuesta y guía de entrevista donde nos sirvió para averiguar el porqué de las cosas, así mismo para ahondar la investigación se utilizó el análisis de datos a través de la triangulación.

El problema general formulado para este trabajo de investigación fue: ¿cuál es la situación actual de los costos laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?, como los problemas específicos se tuvo: ¿Cuál es la situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?; ¿Cuál es la situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?

Del mismo modo el objetivo general planteado para resolver los problemas fue el siguiente: Determinar la situación actual de los costos laborales de la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019, y los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar la situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019, determinar la situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019

II. MÉTODO

2.1 Enfoque y diseño

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo. Siendo este un método de recopilación de datos descriptivos que se utilizó para obtener detalles que ayudaron a explicar la situación del problema y transmitió el pensamiento y la experiencia de la persona a quienes se aplicaron la entrevista, Salgado (2007), este enfoque ayudó para analizar las opiniones emitidas de los empleados a través de la encuesta realizada, donde nos permitió saber si la gestión en cuanto a capital humano va bien, es decir si el personal está motivado, entregado a la empresa.

El estudio de caso es una herramienta usada para la indagación y análisis la información de forma individual, Stake (1999), dado que este método fue eficaz para la recopilación de datos y el análisis del mismo, donde se compuso las respuestas de cada informante que nos permitió la elaboración de nuevas estrategias que mejoraron el ambiente laboral en la empresa.

Este método es usado para sacar conclusiones que transmite el conocimiento de un caso particular a uno general, que refleja lo que es frecuente en los fenómenos individuales, se basa en la repetición de los hechos y fenómenos de la realidad, la conclusión a encontrar y la caracterizarlos en el grupo definido, Rodríguez y Pérez (2017), se aplicó dicha técnica en la investigación para la recopilación de los datos necesarios que nos permitió llegar a una conclusión favorable y que respaldó la investigación.

2.2 Unidades informantes

Son individuos que participan en la aplicación de la entrevista Medina (2015), son sujetos objeto de estudio elegidos para la investigación y quienes respondieron las preguntas planteados. En tal sentido, los individuos que formaron parte de la investigación son: la admisionista, técnica en enfermería y asistente de recursos humanos.

Asistente de recursos humanos: es una señorita de 24 años de edad, es de tez clara, cabello negro ondulado, es de contextura delgada de una estatura mediana, egresada de la universidad de San Martín de Porres de la carrera de administración de negocios internacionales, su función en la empresa es reclutar personal y administrar y archivar la data de los empleados; Técnica en enfermería: es egresada del Instituto Carrión de la carrera de enfermería técnica, su función en la empresa es atender a los pacientes, por ende, tiene trato directo con el cliente, así mismo, controla parámetros protocolizados; Admisionista: es una señorita de 25 años de edad, de la carrera de obstetra, egresada de la universidad de San Juan Bautista, su función en la empresa es recibir y atender al cliente de forma presencial o telefónica, así mismo también registra a los pacientes para los exámenes que este se va realizar, realiza el cobro una vez que el paciente se realizó la consulta, también su función es entregar resultado y del mismo modo velar por la estado gratificante del cliente, mientras este se encuentre en el establecimiento.

La informalidad es un fenómeno complejo que conduce a un equilibrio social imperfecto en el que los actores sociales involucrados (trabajadores, empresas y microempresas) no están protegidos de salud y el empleo. Además, la informalidad aumenta debido a tres factores principales: impuestos laborales y una ley de seguridad social, políticas macroeconómicas que afectan a los sectores donde es más probable la elección de información y reformas comerciales que son irrelevantes. (Organización Internacional de Trabajo, 2017), se refiere a toda privación de los beneficios que le corresponde al trabajador por la prestación de la mano de obra, esto está asociado a los altos costos laborales, al bajo nivel educativo y la necesidad de generar un ingreso para solventar los gastos.

2.3 Categorías y subcategorías

Son costos que incurre el empleador por hacer uso del recurso humano, esto incluye el sueldo, los beneficios laborales como: las vacaciones, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicio que la empresa está obligado a retribuir, pero muchos no lo hacen debido a que el costo es mucho más alto que las utilidades.

Tabla 1.
Categorización de los costos laborales

Sub categorías	Indicadores
C1.1 Remuneración	C1.1.1 Sueldos
	C1.1.2 Beneficios laborales
C1.2 Aportes / cargas	C1.2.1 Essalud
	C1.2.2 Compensación por tiempo de servicio
E1.1 Informalidad	

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue una herramienta indispensable en la investigación cuantitativa para la recolección de información real, fehaciente a través de un diálogo directo entre dos o más personas sobre un tema de interés común (Díaz, Torruco, Martínez, & Varela, 2013). Esta herramienta fue aplicada en el trabajo de investigación para adquirir una información de punto de vista cada entrevistado y así llegar a una conclusión sobre el problema planteado.

Constituyó en una verificación física del documento, se analizó y verifico la veracidad y calidad de dicho documento a través de lineamientos y normas de tipo lingüístico (Peña y Pirela, 2007), en la empresa se aplicó esta herramienta para el análisis profundo a los datos obtenidos en la entrevista realizado a los informantes, donde esto nos ayudó para tener una visión de cómo funcionaba la gestión de talento humano en la organización y mediante el resultado obtenido se realizó mejoras en la empresa.

Son interrogantes que tiene que ser respondido por el entrevistado, que al final ayudó para el proyecto. (Troncoso & Amaya, 2016), se utilizó este instrumento para obtener toda información necesaria para llevar a cabo la investigación a través de las respuestas.

La guía de análisis documental es un instrumento que registra y graba los documentos analizados. (Figuerola, 2007) este instrumento permitió guardar, grabar la información que aplicó a la investigación de la categoría.

2.5 Proceso de recolección de datos

Paso 1. Se elaboró las matrices.

Paso 2. Se preparó el boceto de la guía de entrevista.

Paso 3. Se preparó las preguntas para los informantes.

Paso 4. Se acordó una fecha para llevar a cabo la entrevista con la técnica en enfermería, la admisionista y la asistente de recursos humanos.

Paso 5. Una vez llegado la fecha pactada, se realizó la entrevista a los involucrados en la investigación.

Paso 6. Se procedió a realizar la triangulación de los datos adquiridos de la entrevista.

Paso 7. Se analizó los datos y se obtuvo los resultados de la investigación.

2.6 Método de análisis de datos

Este trabajo de investigación se llevó a cabo a través de la triangulación donde permitió ver el problema desde diferentes ángulos y posiciones, porque la información sobre un tema y problema en particular se confronta con la información de diferentes fuentes, con el conocimiento generado por la aplicación de técnicas variadas, Niño (2011), en nuestra investigación, esta técnica nos ayudó contrastar opiniones y enfoques a partir de los datos compilados. En tal sentido, se hizo una contraposición con los datos obtenidos y la comparación en distintos contextos y temporalidades, examinado así el problema con mayor extensión, diversidad y objetividad para llegar al resultado, de igual forma, permitió ampliar la perspectiva de la investigación.

II. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados cualitativo

De la triangulación realizada a los costos laborales se determinó que tiene dos categorías las cuales son: remuneración con sus indicadores que son: beneficios laborales y sueldos, en el análisis de la respuesta realizado a los informantes emergió la informalidad; como segunda categoría témenos a los aportes y cargas con sus indicadores que son: Essalud y CTS. Asi como lo indica en la *Figura 1*.

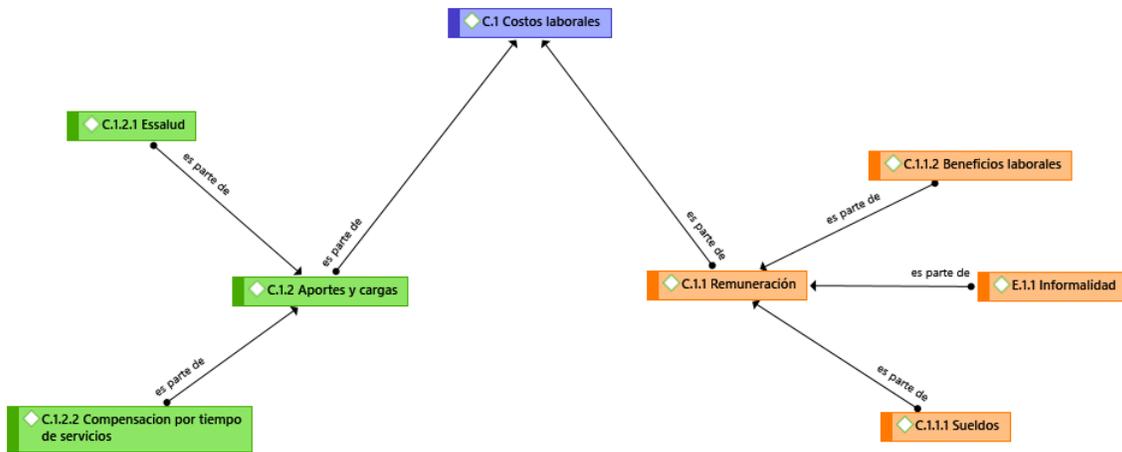


Figura 1. Red de costos laborales.

3.2 La situación actual de los costos laborales de la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019

En las entrevistas realizadas a los informantes determinamos que los costos laborales en la empresa están por decirlo así presupuestados, es decir tiene un personal límite a quienes le corresponde sus beneficios, así como indica la entrevistada: “*la empresa por no pagar impuesto tiene una política donde ponen a todo el personal con el sueldo mínimo en la planilla y no me conviene*”, quiere decir que la empresa no cumple con la Ley N° 30056 y el D.S. N° 007-2008-TR. “*Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, y que tiene*

personal trabajando bajo la informalidad. Del mismo segundo informante respondió que: *“la empresa por no pagar impuesto tiene una política donde ponen a todo el personal con el sueldo mínimo en la planilla y no me conviene”*, de acuerdo a la respuesta se determinó que la empresa no cumple con sus obligaciones tributarias, porque la empresa no cuenta con un costo laboral real, es decir como no tenía a todos sus trabajadores en la planilla, se dedujo que el monto a pagar no es el correcto.

En cuanto a su grado de satisfacción, la informante dos alegó que estuvo disconforme y respondió lo siguiente: *“Causa incomodidad al no tener los beneficios laborales, como gratificación, vacaciones, etc.”* y fundamentó que para ella sería de mucha ayuda contar con dichos beneficios, es decir, por ejemplo acudir a un centro de salud por algún malestar no sería un gasto de contar con el beneficio mencionado, al mismo tiempo agregó que al no estar en planilla está perdiendo su derecho que por ley les corresponde.

En cuanto compensación por tiempo de servicio, para la informante dos sería un plus más a su ingreso y lo argumenta así: *“un ingreso que me permita solventar mis gastos mientras busco otro empleo”*, sin embargo, no cuenta con dicho beneficio.

Al analizar las respuestas obtenidas de los informantes se determinó que a pesar de la disconformidad que les genera al no contar con los beneficios laborales preferían seguir trabajando y es que gracias a ello contaban con un ingreso con el cual solventaban sus gastos, del mismo modo estas respuestas están respaldadas por la teoría de demanda y decursos laborales donde señala que el personal fue la fuente fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa por consiguiente la satisfacción laboral fue primordial para su desenvolvimiento de manera eficiente en sus funciones, así mismo, la teoría general del empleo de interés y el dinero indica que todo individuo tenían la necesidad de generar un ingreso para subsistir y mantener la fuente económica, es decir, la oferta y demanda, si el empleado carece de ingreso este va restringir su gasto, entonces el giro del dinero ya no sería el mismo. Por último, en cuanto a la teoría de gestión del talento humano donde decía que son estrategias que permitían no es el adecuado en la empresa por ende de acuerdo a la investigación se solucionará el problema, para así mejor la relación laboral entre el empleador y el empleado y evitar la contratación del personal bajo la informalidad así como lo indica en la *Figura 2*.

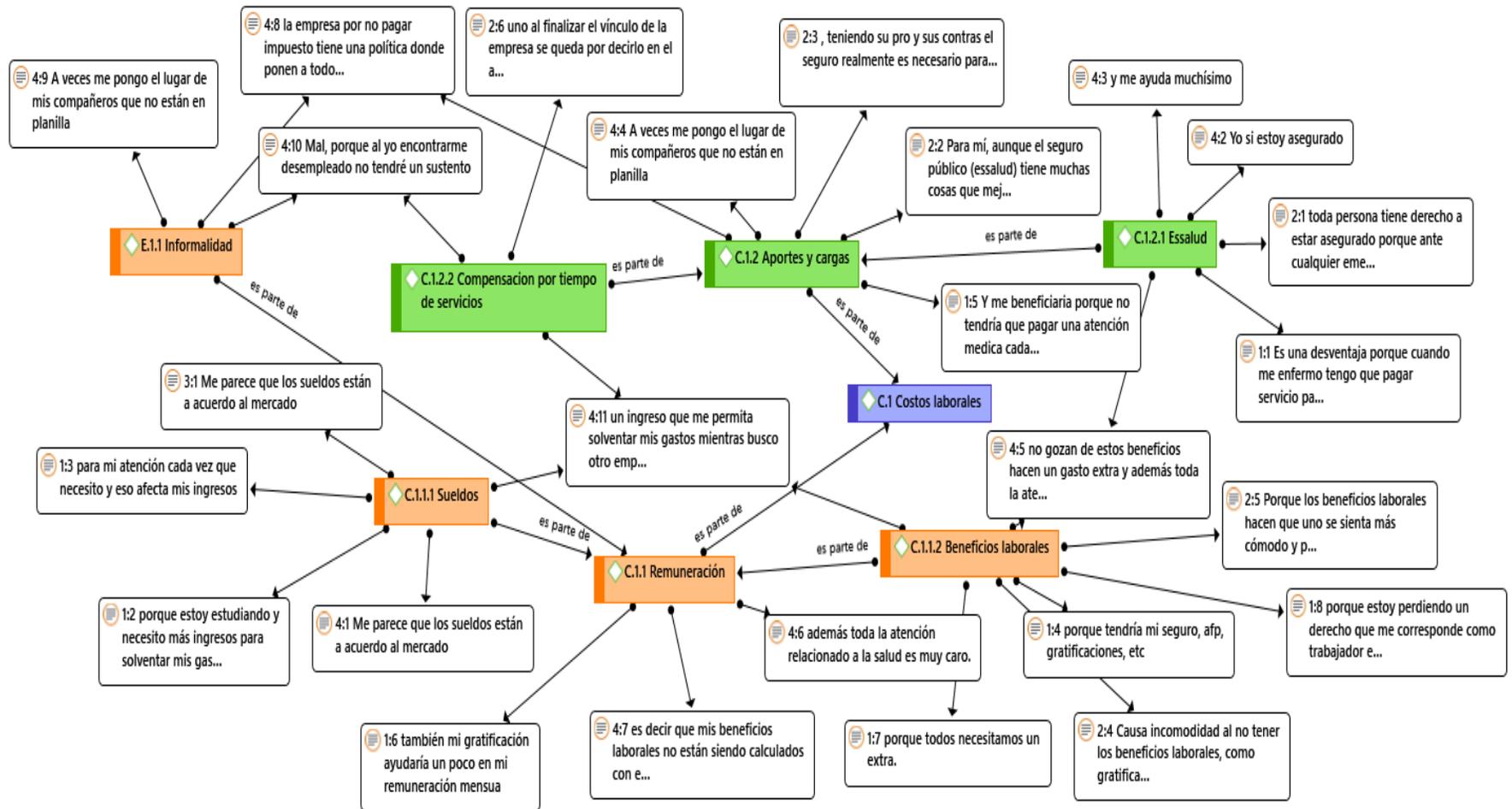


Figura 2. Red de costo laboral y sus categorías

3.3 La situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019

En cuanto la relación entre el sueldo y Essalud, según la triangulación realizada este costo en la empresa no es real, por el mismo hecho que comenta la entrevistada: “un ingreso que me permita solventar mis gastos mientras busco otro empleos”, que concuerda con la segunda entrevistada: “la empresa por no pagar impuesto tiene una política donde ponen a todo el personal con el sueldo mínimo en la planilla y no me conviene”, decir que ha personal que no están en planilla y los que están con un monto mínimo, es decir que el cálculo para el pago de Essalud aplica la remuneración mínima vital por ende se entiende que el pago es menos de que realmente corresponde.

La informante 2 señala en su respuesta que los sueldo en la empresa si están a acuerdo al mercado, el problema o la discrepancia que existe entre el trabajador y el empleado es el monto que usan para calcular sus beneficios, al utilizar esa forma de calcula la que se beneficia es la empresa por consiguiente no están poniendo en práctica la teoría de gestión del talento humano donde esta teoría prioriza al personal porque considera que es la fuente y base fundamental para el desarrollo y crecimiento de toda organización, es decir tener a todos su personal en planilla y mejorar el ambiente, pero como lo comentan los informantes no se cumple, esto debido a la falta de la fiscalización por parte de Sunafil y por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo quienes tienen que velar por la vulnerabilidad del empleado.

Del mismo modo la informante tres fundamenta que: *toda persona tiene derecho a estar asegurado porque ante cualquier emergencia el seguro nos puede ayudar*, Y me beneficiaria porque no tendría que pagar una atención medica cada vez que me enfermo, las respuesta obtenidas nos ayudan cuán importante es contratar al personal de acuerdo a ley, en cuanto al objetivo específico planteado determinó que si existe una relación , es decir debido al tipo de política con el cual cuenta la empresa para su cálculo así como lo indica en *la figura 3*.

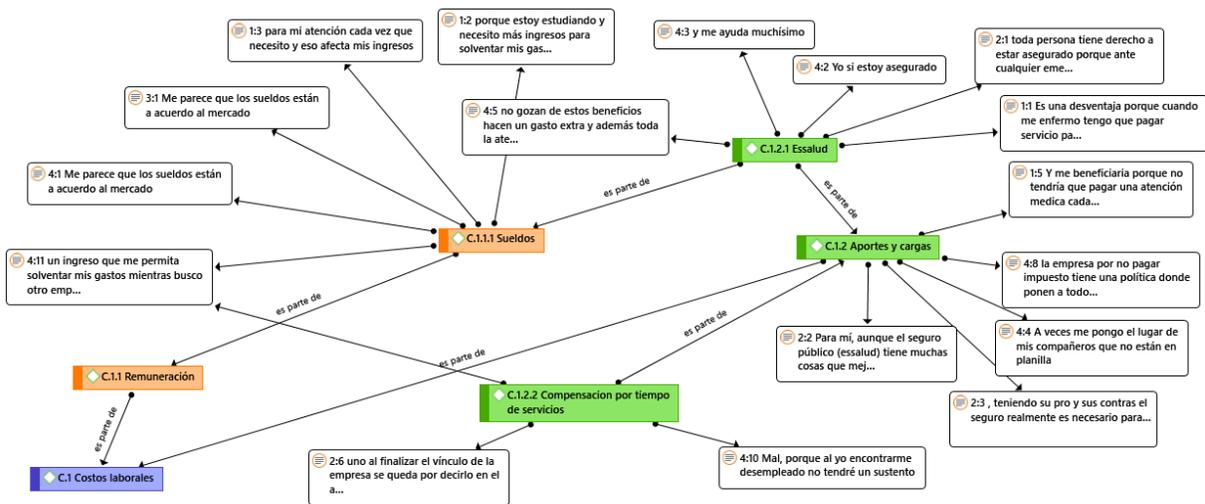


Figura 3. Red de sueldos

3.4 La situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019

En forma general ahondamos que la empresa debe velar por el bienestar de sus colaboradores, así como lo señala la ley, para que estos satisfagan sus necesidades económicas, sin embargo, observamos que la empresa limita o niega los beneficios a sus trabajadores por diferentes motivos que no son justificados, a través de esta idea y de acuerdo a la triangulación realizada determinamos la inconformidad que albergan los trabajadores debido a que no cuenta con los beneficios laborales, o si los tiene es de acuerdo al monto asignado para para la planilla, la empresa cuenta con una política de sueldo donde indica con que monto debe ingresar el personal a planilla por consiguiente monto con el cual se les calculara los beneficios, esto, la empresa lo hace con el final de ahorrar y tener menos costo laboral.

El informante 1 indica que está perdiendo un derecho que le corresponde como trabajador de la empresa por el tiempo que llevo laborando, del mismo modo indica que les causa incomodidad al no gozar de beneficio laboral ya que esto para ella es un ingreso más que le permite solventar los gasto, aun así, aun así fundamenta que la necesidad de general un ingreso

y la escasez de puestos de trabajo hacen que aún se mantenga en la mencionada empresa y forme parte de la informalidad que practica la empresa. Con la investigación realizada al problema nos demostró que nuestro país era uno de los países de Latinoamérica con elevados costos laborales motivo por el cual las empresas decidían trabajar bajo la informalidad, pero no es motivo suficiente para privar de los beneficios a los trabajadores. *Figura 4.*

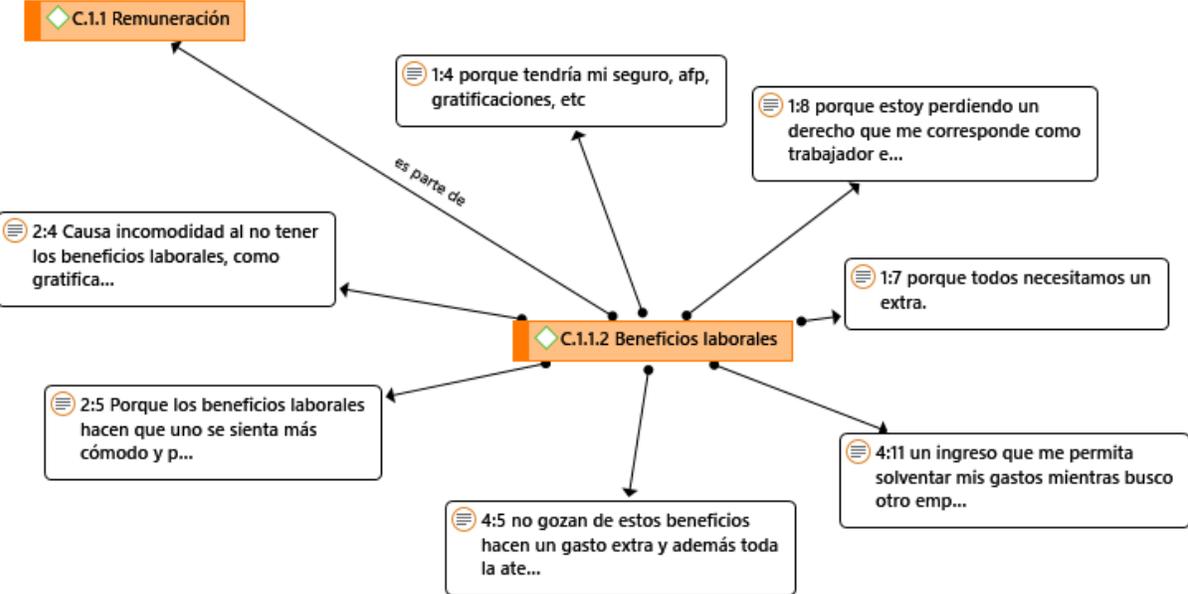


Figura 4. Red d beneficios laborales

IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Discusión

El presente trabajo de investigación titulada “Análisis de los costos laborales de la empresa servicios médicos S.A.C., Lima 2019” mediante la aplicación de entrevista a los informantes se determinó que los costos laborales de la empresa servicios médicos no son reales, esto es debido a que dicha empresa tiene trabajadores en planilla con un monto mínimo y también tiene trabajadores informales, es decir, empleador que están con contrato de locación de servicio y cumplen funciones como personal de planilla.

Este resultado obtenido a través de la triangulación concuerda con Bardales, Gómez y Milla (2018), donde señaló en su investigación que al no considerar los costos laborales adecuadamente los resultados en los estados financieros no son confiables y carecen de veracidad, al igual que en la entidad donde se realizó el estudio. Igualmente, el resultado tuvo una similitud con el resultado de Fuentes (2019). Donde indica que el grado de educación del individuo, es un factor que influye en la informalidad, porque al no contar con un grado académico, pero necesita generar empleo, en tal sentido, el individuo acepta el tipo de trabajo que se le presente y el tipo de contrato que le ofrecen.

Se determinó que el sueldo esta relaciona con Essalud, es decir como la empresa realiza un presupuesto para poner en planilla al personal, entonces están relacionados entre sí, aun así, no sea el cálculo exacto o lo correcto, del mismo modo el resultado obtenido concuerda con Hendra (2015), en la forma donde indica que le salario no en el desempeño laboral sino también en la vida diaria de lao trabajadores, así como lo dieron a conocer en sus respuestas los informantes. Así mismo

Este resultado arrojado del análisis tiene una contrasta con Herrera (2017), donde determina que hay empresa en nuestro país que trabajan baja informalidad por los altos costos laborales que existe en el país y esto hace que las empresas buscaban la forma de reducir sus

costos laborales, al resultado obtenido del objetivo específico lo analizamos a profundidad y de otra perspectiva también se puede determinar que la empresa evade impuestos.

En el objetivo específico 2 se planteó determinar la situación actual del personal que no recibe beneficios laborales en la empresa el resultado fue que se encuentran insatisfechos y disconformes, debido a que la empresa limita y restringe los beneficios laborales a sus colaboradores, por consiguiente, esto los trabaja forzados, es decir solo cumplen sus funciones sin motivación alguna.

El resultado obtenido coincide con la investigación realizada por Herrera (2017), donde determinó que hay empresas que no están inscritas en la SUNAT y estas trabajan bajo la informalidad, de acuerdo a la triangulación de datos obtenidos a través de los informantes se determinó que la empresa no cumplió sus obligaciones de acuerdo a ley.

4.2 Conclusiones

Primera: El análisis realizado determinó que los costos laborales en la empresa servicios médicos carecen de veracidad, debido a que la empresa no tenía registrado a todo el personal en planilla; también la investigación demostró que la empresa no cuenta con una adecuada gestión del talento humano, y no hubo interés que demuestre que la empresa tenía la intención de mejorar.

Segunda: El análisis realizado a la empresa permitió conocer que el personal en planilla que está conformado por 100 personas, de las cuales solo el 32% son formales; pero de acuerdo a la política salarial interna de la empresa donde estipula un importe no mayor a 1000 soles; monto con el cual se calculan sus beneficios laborales, por ende, el personal está insatisfecho y desmotivado porque no percibe lo que realmente le debería corresponder.

Tercero: En el análisis se determinó que el personal, el personal se encontraba disconformes al no contar con los beneficios laborales que por ley les corresponde, es decir, aquellas personas que no están registrados en planilla, la empresa limitó y negó los beneficios que les corresponde, otorgando un contrato de tercero (contrato de locación de servicio), pero al hacer funciones y cumplir un horario ya se alteró el concepto del dicho contrato, por ende, el personal pasa automáticamente a gozar de los beneficios.

4.3 Recomendaciones

Primera: Se recomienda tener un control sobre los costos laborales y considerar a todo el personal en planilla donde esto permitió evitar un mal clima laboral, así mismo mejorar la gestión del talento humano, teniendo en cuenta que el estado del personal influye significativamente en el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Segunda: Se recomendó brindar seguridad en salud y laboral y modificar la política de sueldos internas que posee la empresa, quitar el monto estipulado con la finalidad de realizar mejoras para el personal, esto teniendo en cuenta que el estado del trabajador es factor fundamental para el crecimiento del negocio y para el desenvolvimiento en sus funciones.

Tercero: Se recomienda reconocer y pagar oportunamente los beneficios a los trabajadores, contratar al personal haciendo uso del contrato de trabajo adecuado, esto para evitar futuras contingencias laborales como son las fiscalizaciones por Sunafil y/o Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

REFERENCIAS

- Acevedo , K., & Yáñez , M. (2016). *Costos de los accidentes laborales:Cartagena - Colombia, 2009-2012 . (tesis de ciencias psicologicas): Universidad de Colombia.*
- Actualidad Laboral en el Perú 2019. (2015). remuneración. Actualidad Laboral .*
- Analisis Laboral . (2015). CTS 2015 Régimen de Depositos Sementrales . Lima: 2.*
- Bardales, V., Gomez, D., & Milla, L. (2018). El costo laboral y los Estados Financieros de la Asociación cultural Brisas del Titicaca. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS.*
- Bekker, A., & Demerouti, E. (2013). La teorías de la demanda y los recursos laborales . Journal of Work an Organizational Psychology, 108.*
- Boletín de economia laboral . (2001). Los costos laborales en el Perú . Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.*
- Boza, G., & Sanguneti, w. (2016). El contrato de trabajo fente a las transformaciones económicas, sociales y productivas. Laborum, 81.*
- Bueno , R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales como Gasto Deducible de Impuesto a la Renta . Derecho & Sociedad 27, 69.*
- Calderón, J. (2012). Contabilidad de Costos I. Lima: JCM Editores.*
- Diaz, L., Torruco , U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigacion en educacion médica, 2(7), 165.*
- Fernandez, M. (2016). Informe Trimentral de Salarios y Costes Laborales de Castilla y León. Castilla: Comisión Obrera de Castilla y León.*
- Fuentes, A. (2019). Factores que socioeconómicos que inciden informalidad laboral de los trabajadores asalariados en Guayaquil ,2013-2017. (tesis de economista): UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.*
- Guerrero , D. (2004). ¿es posible demostrar la teoría laboral de valor? ensayo de economía, 14(25), 93. doi:10.15446/ede*
- Guerrero , M., & Guerrero , D. (2000). Desempleo, Keynesianismo y la teoría laboral del valor. Nomadas, 10.*
- Herrera, C. (2017). Evaluación de impacto de los costos laborales en la informalidad de las Mype de Gamarra. (tesis para bachiller de administración): Universidad San Ignacio de Loyola.*

- López, J. (2014). *Motivación Laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
- Mendieta, G. (2015). *Informantes y muestreo en investigación cualitativa*. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2002). *Boletín de economía laboral*. Lima : Programa de de Estadísticas y estudios Laborales .
- Munguía, L. (2019). *Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- Ninaquispe, L. (2017). *Incidencia del sobre costo laboral, caso MYPE "Madera Selva E.I.R.L. (tesis de contador publico): Universidad Católica los Ángeles Chimbote* .
- Novelo, F. (2016). *La pertinencia actual de la teoría general de Keynes*. *Journal of Economic Literature*, 13(38), 56.
- Orgambidez, A., Pérez, P., & Borrego, Y. (2015). *Estres y rol de satisfacción laboral: examinando el papel mediador de engagement en el trabajo*. *Journal of Work and Organizational psychology*, 70. doi:10.1016/j.rpto.2015.04.001
- Organización Internacional de Trabajo. (2017). *Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso de Perú* . Organización Internacional de Trabajo , 9.
- Pagura, N. (2010). *La teoría de valor - trabajo y la cuestión de su validez en el marco del llamado "posfordismo"*. *Conicet*, 15(14), 66.
- Peña, T., & Pirela, J. (2007). *La complejidad del análisis documental información, cultura y sociedad* . Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas, 59.
- Ramos, A., & Espinoza, O. (2015). *Pobreza y movilidad laboral en el Estado de Oaxaca, México*. México : Encuentro Nacional sobre el Desarrollo Regional en México.
- Ríos, J. (2012). *La teoría general de Keynes y la macroeconomía moderna* . *Investigación Económica* , 21.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson educación.
- Saavedra, J., & De La Flor, L. (2018). *El reto de mejorar la política de salarios mínimos en el Perú*. *Moneda* N° 175, 43.
- Sánchez, M., & García, M. (junio de 2017). *Satisfacción laboral en los entornos de trabajo*. *Scientia Et Technica*, 22(2), pp. 161-166.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de caso*. EDICIONES MORATA, S.L., 17.
- SUNAT. (01 de abril de 2018). *Aportaciones a EsSalud y ONP- Trabajadores del Hogar*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/trabajadores-del->

hogar/informacion-general-trabajadores-del-hogar/6577-04-aportaciones-a-essalud-y-onp-trabajadores-del-hogar

Torres , Z. (2014). Teoria general de la administracion. Mexico: Grupo editorial Patria S.A.C.

Vílchez , G., & Gordillo, P. (2016). Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña Microempresa y su impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. (tesis de contador publico). Trujillo: Universidad Privada del Note.

Zavaleta, R. (5 de enero de 2008). Los costos laborales en Perú. Lima: Zavaleta Cruzado & asociados. Obtenido de Derecho en General .

Problema de investigación a nivel internacional	Informe mundial #1	Esencia del problema	Consolidación del problema
	El Desentendimiento y la influencia en la productividad laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de precisión de las normas y políticas laborales. 2. El desentendimiento de los empleadores y su aprovechamiento de la necesidad del trabajador. 3. Desconocimiento de sus derechos laborales del empleado. 	<p>Internacional</p> <p>La Falta de precisión de las normas y políticas laborales, conlleva al desentendimiento del empleador y su aprovechamiento de la necesidad del trabajador, además el trabajador desconoce sus derechos laborales (Organización Internacional de Trabajo-2019, 2017/2018), por ende no protesta ni solicita un diálogo a su empleador y acepta las condiciones salariales que este le ofrece, más aun realizan funciones fuera del contrato y horas extras que no son reconocidos (Bertranou & Astorga, 2017). Conforme el tiempo pasa la incertidumbre de obtener y conservar el puesto de trabajo cada vez es más dura, esto se debe al reciente crecimiento de la brecha laboral donde abunda la desigualdad de remuneración por el mismo valor de trabajo. (Munguía, 2019)</p>
	Título del informe		
	Informe mundial sobre salarios 2017-2018		
	Referencia		
	(Organización Internacional de Trabajo-2019, 2017/2018)		
	Informe mundial #2	Esencia del problema	
	Falta de dialogo y acuerdos por un mutuo beneficio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta del dialogo entre el empleador y el empleado. 2. Bajo condiciones salariales. 3. Funciones y horas extras fuera de lo pactado en el contrato. 	
	Título del informe		
	Desafío de la productividad y el mundo laboral		
Referencia			
(Bertranou & Astorga, 2017)			
Informe mundial #3	Esencia del problema		
La incertidumbre de mantener el puesto de trabajo ante el reciente crecimiento de la brecha laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. La incertidumbre para obtener y conservar puesto de trabajo. 2. Desigualdad de remuneración por el igual valor de trabajo. 3. El crecimiento de la brecha de género en el trabajo 		
Título del informe			
Productividad, salarios y trabajo digno en México			
Referencia			
(Munguía, 2019)			
Problema de investigación a nivel nacional	Informe nacional #1	Esencia del problema	Consolidación del problema
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Un país con altos costos no salariales 2. Alto grado de informalidad y su beneficio al empleador. 3. Escasas empresa que brindan trabajo formal 	<p>Nacional</p> <p>Perú es considerado como uno de los países de Latinoamérica con altos costos salariales y no salariales (beneficios laborales) que superan más del 50% de las utilidades generadas, motivo por el cual las empresas prefieren trabajar bajo la informalidad, dado que se desligan de la obligación de pagar o de hacer frente a los costos laborales, por ende, existen pocas empresas que deseen formalizar su negocio, pero aun así siguen contratando personal bajo locación de servicio. (Saavedra & De la flor, EL reto de mejorar la política de salario mínimo en el Perú, 2018) . Las reformas laborales enfocadas a costos no salariales (cts, gratificación, bonificación, salud, vacaciones, SCTR, SENATI), son fundamentales para mejorar sobrecostos laborales y minimizar la informalidad laboral en nuestro país, asimismo motivamos a los empleadores a la formalización para beneficio del empleado para mejorar sus condiciones de vida y motivar su desempeño laboral (Actualidad empresarial, 2019). Además, ayudamos a eliminar la desigualdad de trato entre trabajadores de planillas y locación de servicio, o por quien gana más, no vendrán a la empresa desmotivados, por contrario, se pondrán la camiseta y eso se podrá observar en los resultados, en logro de objetivos en corto tiempo.</p>
	Título del informe		
	El reto de mejorar la política de salarios mínimos en el Perú		
	Referencia		
	(Saavedra & De la flor, EL reto de mejorar la política de salario mínimo en el Perú, 2018)		
	Informe nacional #2	Esencia del problema	
	Reformas laborales para incentivar a la formalización de las empresas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reformas laborales para mejora los sobrecostos laborales. 2. Motivar a los empleadores a la formalización laboral. 3. Capacitar en los beneficios de la formalización 	
	Título del informe		
	Costos Labórales		
Referencia			
(Actualidad empresarial, 2019)			
Informe nacional #3	Esencia del problema		
Desigualdad y discriminación por tipo de contrato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desigualdad de trato con los empleados que están en planillas. 2. Desmotivación de los trabajadores para realizar sus labores 3. Bajo rendimiento en la productividad de la empresa 		
Título del informe			
Decálogo laboral 2019			
Referencia			
(Legua & Huamán, 2019)			

Causa	Sub causa	¿Por qué?	Consolidación parcial del problema	
C1. La empresa	1. Altos costos no salariales	1. Al personal se le tiene que pagar un adicional a parte de su remuneración	La empresa no quiere contratar personal de acuerdo a ley por los altos costos no salariales que tiene que otorgar al empleado, como los dichos costos no salariales, más conocidos como beneficios sociales superan por más del 50% de las ganancias obtenidas.	la empresa se desanima contratar personal de acuerdo a la ley por los altos costos no salariales que existen en nuestro país, y a la empresa no le conviene porque tiene cubrir el costo de los beneficios sociales, pero como los dichos costos son mucho más que las ganancia o rentabilidad obtenida no les permite cubrir dicha obligación, es por eso que esperan que el Estado a través de Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en concordancia con Sunafil deben realizar reformas laborales, es decir, mejoras en los costos no para generar la formalidad en le negocio, esto se logra a través de las capacitaciones tanto para el empleador como para el empleado para evitar la rotación del personal es negativa dado que
		2. Los beneficios que superan en porcentaje a la rentabilidad de la empresa		
	2. Legislación	3. El tipo de contrato		
		4. Horarios que superan a lo establecido por ley		
	3. Beneficios sociales	5. El empleado no recibe beneficios salicales debido al tipo de contrato		
		6. El empleado no paga los beneficios sociales por falta de liquidez		
C2. Entidad del Estado	4. Ministerio de trabajo y promoción de empleo	7. Fiscalizar la aplicación adecuada de las normas laborales	El estado a través de Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo debe realizar reformas laborales, es decir, mejorar los costos no laborales para generar la formalidad en las empresas, esto se logra a través de las capacitaciones tanto para los empleadores y los empleados	paraliza la producción, genera retraso, pérdida de tiempo en capacitara al personal nuevo y la perdida de secuencia del trabajo y para evitar esto el ente contrata al personal no capacitada baja la informalidad, de paso se evitan de pagar los costos no salariales.
		8. implementación de políticas y programas de generación y mejora del empleo.		
	5. Sunafil	9. Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral		
		10. Capacitar al empleado y al empleador sobre sus derechos y obligaciones		
	6. salud	11. Disminución de la recaudación de fondos		
		12. El personal no cuenta con el seguro		
C3. Personal	7. Rotación	13. El personal no apto para realizar el trabajo	La rotación del personal es negativa dado que paraliza la producción, genera retraso, pérdida de tiempo en capacitara al personal nuevo y la perdida de secuencia del trabajo y para evitar esto el ente contrata al personal no capacitada baja la informalidad, de paso se evitan de pagar los costos no salariales.	
		14. El clima laboral no adecuado		
	8. Sueldos y salarios	15. Por debajo del mercado laboral		
		16. Horas extras no reconocidos		
	9. Satisfacción	17. Resultados ineficientes		
		18. Objetivos alcanzados a medias.		

Teoría 1: Laboral del valor					
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Karl Max	1952	Guerrero D. 2004 pp. 93, Desde este punto de vista, el salario no es sólo el precio de un mercado particular y un elemento de coste empresarial, si no, además, uno de los componentes básicos de la demanda agregada.	Indica que el salario no simboliza una retribución por un trabajo, sino que son componentes de la oferta y demanda. (Guerrero D. , 2004)	Esta teoría de laboral del valor se aplicará a la empresa para cualificar el valor del bien o del producto, teniendo en cuenta como primordial el costo laboral que incurre este bien.	La teoría Laboral de valor indica que no se puede medir el trabajo con exactitud debido a muchos factores que interviene en el desarrollo del bien o del servicio, y que además el salario no simboliza una retribución por el trabajo realizado, sino que son componentes de la oferta y demanda (Guerrero D. , 2004) Se da valor al trabajo cuando la producción de un bien o servicio es en menos tiempo el de la competencia, mediante el tiempo calculado podemos simular valorizar el trabajo, pero el esfuerzo físico y las energías gastadas del empleado en la elaboración del producto no son cuantificadas.(Pagura, 2010). La empresa en estudio tratara de compensar los esfuerzos realizados por sus colaboradores en el crecimiento de la empresa, que en base es gracias al esfuerzo de estos.
Referencia:		Guerrero, D. (2004). ¿es posible demostrar la teoría laboral de valor? ensayo de economía, 14(25), 93. doi:10.15446/ede			
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Karl Max	1952	Pagura, 2010 pp. 66. Lo que quiere decir que, a los precios y salarios corrientes, los asalariados pueden calcular su plan de asignación de recursos maximizando su función de utilidad con la restricción presupuestal usual.	Señala que a través del valor del bien se puede medir el trabajo, no el esfuerzo realizado en la elaboración del bien o servicio, porque esa parte fisiológica que el empleado gasta no tiene medición (Pagura, 2010)	Se aplicará en la empresa compensando o motivando al trabajador mediante bonos o aumento significativo de sueldos.	
Referencia:		Pagura, N. (2010). La teoría de valor - trabajo y la cuestión de su validez en el marco del llamado "posfordismo". Conicet, 15(14), 66.			

Teoría 2: teoría general del empleo el interés y el dinero					
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final
John Maynard Keynes	1936	Los neoclásicos tratan al mercado laboral como una entidad unificada en donde la asignación del trabajo está regulada por el mecanismo de precios, donde empleadores y empleados se encuentran unos y otros individualmente como iguales. (Guerrero M & Guerrero D, 2000 pp. 10)	Señala que el mercado laboral es una entidad que unifica al empleador y al trabajador en beneficio de ambas partes (Guerrero M & Guerrero D, 2000)	Esta teoría se aplicará en el trabajo de investigación creando beneficio para ambas partes, donde la empresa no genere costos laborales en exceso y el empleado reciba sus beneficios sociales.	La teoría general del empleo de interés y el dinero señala que el mercado laboral es una entidad que unifica al empleador y al trabajador en beneficio de ambas partes (Guerrero & Guerrero , 2000) además que la retribución se realizado por el uso de la mano de obra para la elaboración del producto o por el servicio prestado es a través del dinero donde al final el valor de este está liga el presente y el futuro, quiere decir, que el empleado volverá a colocar su dinero en el giro de la economía. (Novelo, 2016), Se aplicará en la empresa reconociendo que el sueldo del personal representado monetariamente es sumamente importante para el desempeño laboral y también el trato.
Referencia:	Guerrero, M., & Guerrero, D. (2000). Desempleo, Keynesianismo y la teoría laboral del valor. Nómadas, 10.				
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
John Maynard Keynes	1936	Este proviene simplemente de la condición de primer orden de la maximización de beneficios por parte de empresas que operan en competencia atomística y que, en consecuencia, toman como dados precios y salarios y maximizan, sujetas a una restricción tecnológica	la retribución se realizado por el uso de la mano de obra para la elaboración del producto o por el servicio prestado es a través del dinero donde al final el valor de este está liga el presente y el futuro, quiere decir, que el empleado volverá a colocar su dinero en el giro de la economía. (Novelo, 2016),	Se aplicará en la empresa reconociendo que el sueldo del personal representado monetariamente es sumamente importante para el desempeño laboral y también el trato, aunque no tenga nada que ver con el tema.	
Referencia:	Novelo, F. (2016). La pertinencia actual de la teoría general de Keynes. Journal of Economic Litarature, 13(38), 56.				

Teoría 3: Teoría de Demanda y Recursos Laborales					
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final
Arnol Bekker & Evangelina Demerouti	2007	(Bekker y Demerouti, 2013. Pp. 108), Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos	La teoría DRL explica que el talento humano, es considerado base fundamental para el desarrollo de toda actividad y el crecimiento de las empresas. (Bekker & Demerouti, 2013)	La teoría del DRL se aplicará en la empresa para mejorar las condiciones de lugar de trabajo de sus colaboradores, dado que es fundamental en la demanda de recurso laboral para el crecimiento del ente.	La teoría de Demanda y Recursos Laborales indica que el talento humano es base fundamental para el desarrollo de toda actividad y el crecimiento de las empresas (Bekker & Demerouti, 2013), por ende, se tiene que tener las especificaciones bien claras para cada puesto, y de acuerdo a ello contratar el personal, así mismo la satisfacción laboral también cumple una función muy importante en el desarrollo del ente donde este se relaciona directamente con el costo laboral. (Orgambídez, Pérez, & Borrego, 2015) se mejorará el ambiente donde se desarrolla el trabajo porque también es parte de la demanda y recursos laborales, de manera que el colaborador se encuentre en un lugar cómodo para cumplir con las funciones encomendadas por su superior.
Referencia:		(Bekker & Demerouti, 2013)			
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Arnol Bekker & Evangelina Demerouti	2007	(Orgambídez, Pérez, & Borrego, 2015.pp 70, En el caso de la satisfacción laboral, dado que el estrés de rol impide al trabajador cumplir sus objetivos y ser eficaz en el trabajo, ello afectaría a los sentimientos de placer asociados al trabajo provocando evaluaciones negativas del mismo, es decir, insatisfacción laboral.	La satisfacción laboral también cumple una función muy importante en el desarrollo del ente donde este se relaciona directamente con el costo laboral. (Orgambídez, Pérez, & Borrego, 2015)	se implementará medidas para que motivar al trabajador creando un ambiente donde pueda realizas sus labores satisfactoriamente	
Referencia:		Orgambídez, A., Pérez, P., & Borrego, Y. (2015). Estres y rol de satisfacción laboral: examinando el papel mediador de engagement en el trabajo. <i>Journal of Work and Organizational psychology</i> , 70. doi:10.1016/j.rpto.2015.04.001			

Teoría 4: Gestión del talento humano					
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Idalberto Chiavenato	2009	Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. (Pico, 2016)	Indica que es la fuente principal para toda gestión y crecimiento de una empresa y su posición en el mercado (Pico, 2016)	Esta teoría será aplicada en la empresa teniendo en cuenta que lo primordial es la buena gestión del talento humano, capital intelectual quienes en cierta forma deciden el tiempo de vida de la empresa en el mercado, depende de sus desenvolvimientos manejo y la organización para el desarrollo de toda actividad.	La teoría de Gestión del talento humano se Indica que es la fuente principal para toda gestión y crecimiento de una empresa y su posición en el mercado (Pico, 2016) dicha teoría será aplicada en la empresa en cuestión, teniendo en cuenta que lo primordial es la gestión del talento humano, el capital intelectual quienes en cierta forma deciden el tiempo de vida de la empresa en el mercado, depende de su desenvolvimiento en la organización para el logro de todo objetivo trazado en la empresa, para ello se necesita contar con un personal capacitado y motivado, esto no solo depende del empleado sino también de quienes los dirige, es decir los jefes. (Vallejo , 2015)
Referencia:	Pico, L. (2016). La gestión de talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. <i>INNOVA Reshearch Journal</i> , 1(11), 97-104.				
Autor de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Idalberto Chiavenato	2009	Vallejo , 2015 pp. Estos factores son considerados de mucha importancia al momento de seleccionar el personal idóneo para la empresa, tomando en cuenta ciertos parámetros que deben ser analizados y verificados en relación a su disponibilidad para ocupar los puestos que a su vez cumplan con las necesidades de la empresa	Para contratar un personal se debe tener en cuenta criterios asignados para cada puesto de trabajo y para lograr objetivos trasados por al empresa, para ello se necesita contar con un personal capacitado y motivado, esto no solo depende del empleado sino también de quienes los dirige (Vallejo , 2015)	Esta teoría se aplicará en la empresa para hacer mejoras y reducción de costos, si nos enfocamos en una persona capacitada e idóneo para el puesto capaz de realizar el trabajo en menos tiempo, se le otorgará todos los beneficios.	
Referencia:	Vallejo , L. (2015). <i>Gstion de talento humano</i> . Riobamba, Ecuador : Cracola Editores.				

Datos del antecedente: Internacionales 1			
Título	Reformas de costos laborales extranjeros y exportaciones nacionales	Metodología	
Autor	Raphael Chiappini I, Sarah Guillou	Tipo	
Año	2015	Enfoque	
Objetivo	El impacto en las cuotas de mercado francesas europeas de reformas del mercado laboral lanzadas en Alemania en 2003, que resultan en una ganancia importante en competitividad de costos	Diseño	
Resultados	El primer paso del método desarrollado por Hirano e Imbens (2004) Muestra que todas las covariables son significativas al nivel del 1 por ciento, destacando el sesgo asociado con la diferencia en covariables. Para eliminar este sesgo, el GPS se calcula utilizando la distribución condicional estimada en el primer paso. Tenga en cuenta que el Shapiro-Francia La prueba válida la suposición de la normalidad de la distribución	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	Para probar el impacto de las reformas del costo laboral en Alemania en el comercio francés, consideraremos La política alemana como un tratamiento de política aplicado en diferentes grados a la exportación francesa sectores. La intensidad del tratamiento dependerá de un indicador ex ante de "Trabajo Competencia de costos "entre Francia y Alemania definida a nivel sectorial. Utilizando la metodología de correspondencia de puntaje de propensión, probaremos si la política alemana impactó las cuotas de mercado francesas en el tercer mercado europeo y en el mercado alemán.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Guillou y Chiappinil, (2015) la investigación demostró que las reformas laborales en Europa generan un impacto positivo en la economía.		
Referencia (tesis)	Guillou, S., & Chiappinil, R. (2015). Reformas de los costos laborales extranjeros y exportaciones nacionales. <i>University of Nice Sophia Antipolis</i> , Guinebra.		

Datos del antecedente: Internacionales 3			
Título	COSTOS DE LOS ACCIDENTES LABORALES: CARTAGENA-COLOMBIA, 2009-2012	Metodología	
Autor	Karina Acevedo González, Martha Yáñez Contreras	Tipo	
Año	2016	Enfoque	
Objetivo	Analizar los accidentes de trabajo que acarrear importantes costos en la sociedad que no necesariamente se reflejan en transacciones monetarias.	Diseño	
Resultados	Los resultados muestran que, en Cartagena debido a la accidentalidad, las compañías aseguradoras incurren en un costo aproximado de 11 millones de dólares y que los costos ocultos asociados con la pérdida de producción y afectación al trabajador, ascienden a 44 millones de dólares.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	Todos los hechos que afecten las condiciones de trabajo, repercutirán en la calidad de vida de los habitantes de un país. Es así como los accidentes laborales pueden ser considerados como sucesos que no sólo tienen consecuencias económicas inmediatas, sino que sus efectos repercuten en el bienestar general por el padecimiento y sufrimiento personal de los trabajadores, a razón del costo de oportunidad en su atención y la potencial disminución de los ingresos del hogar.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Acevedo y Yáñez , (2016), expusieron que debido a la mala gestión ocurren muchos accidentes, a raíz de esto los costos laborales de las compañías aumentan cada año.		
Referencia (tesis)	Acevedo , K., y Yáñez , M (2016). <i>Costos de los accidentes laborales:Cartagena - Colombia, 2009-2012</i> . (tesis de ciencias psicologicas): Universidad de Colombia		

Datos del antecedente: Internacionales 2			
Título	Salarios y desempeño de los empleados: la calidad de vida laboral como moderador	Metodología	
Autor	Hendra Gunawan, Rezki Amalia	Tipo	
Año	2015	Enfoque	Cuantitativa
Objetivo	Tiene como objetivo conocer el efecto de los salarios en el desempeño de los empleados, moderado por la calidad de vida laboral	Diseño	Deductivo
Resultados	<p>La tabla 1 muestra el análisis descriptivo de los encuestados. La mayoría de los encuestados eran mujeres, alrededor del 55%. La mayoría de los encuestados. Mayores 25 años de edad fue del 48%. Esto significa que el empleado tiene una edad relativamente altamente productiva debido a la posición en la que se encuentran requerido para dar el máximo rendimiento. Características de los encuestados. Por largos trabajos agrupados en cuatro estratos. La mayoría de los encuestados. Eran del primer estrato que los encuestados que han sido trabajar durante mayores 2 años fueron del 43%.</p> <p>La prueba F mostró que todas las variables independientes incluidas en el modelar simultáneamente la influencia en la variable dependiente. Las pruebas se llevaron a cabo en función del valor de probabilidad. Prueba los resultados del estadístico F tienen un valor de significación de $0,021 < 0,05$.</p> <p>Los resultados de la prueba t indican cuán influyente es independiente variables explicativas variables o individuales explican la variable dependiente. Las pruebas se realizaron por el valor de probabilidad. El resultado de la prueba estadística t en coeficientes de columna tienen un valor de significancia de $0.021 < 0.05$. Ambas pruebas tener un profesional significativo.</p>	Método	
		Población	
		Muestra	100 empleados
		Técnicas	Cuestionario
		Instrumentos	
Conclusiones	Basado en el análisis a través de la prueba MRA indica que la calidad variable de la vida laboral es cuasi moderadora variable que debilitó la variable de salarios en la mejora de los empleados actuación. Para que los salarios sean moderados por la calidad del trabajo la vida tiene un efecto negativo significativo en el desempeño de los empleados. Este estudio no pudo obtener evidencia empírica que sugiriera que los salarios son moderados por la calidad de vida laboral tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados. Influencia negativa de los salarios son moderados por la calidad de vida laboral debido a la influencia de la motivación intrínseca (calidad de vida laboral) es más fuerte que la motivación extrínseca (salarios).	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Hendra,(2015), evidenció que el salario no solo afecta en el desempeño laboral, sino también en la vida en cada trabajador.		
Referencia (tesis)	Hendra, R. (2015). Salario y desempeño de los empleados: la calidad de vida laboral como moderador. <i>International Journal of Economics and Financial</i> , 5, 349-353.		

Datos del antecedente: Internacionales 4			
Título	Pobreza y movilidad laboral en el Estado de Oaxaca, México.	Metodología	
Autor	Ana Luz Ramos Soto, Oscar Espinoza López	Tipo	
Año	2015	Enfoque	
Objetivo	Analizar la relación entre la pobreza y la movilidad laboral en el estado de Oaxaca, en un periodo de cinco años 2005-2010	Diseño	
Resultados	La pobreza en Oaxaca toma una creciente relevancia en el ámbito nacional debido a que se encuentra catalogado como uno de los estados más pobres del país. Se contabiliza que, de una población total de 3, 801,962 personas, y de acuerdo a cifras del CONEVAL (2012), el 67.4% representado por 2, 566,157 se encuentran en situación de pobreza.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	Debido a las condiciones laborales precarias a las que se enfrentan las personas se presenta una repercusión importante en los niveles de bienestar tanto personales como de familia, lo que orilla a los trabajadores a ubicarse en un trabajo diferente mejorando tanto su percepción laboral como las prestaciones a las que el trabajo está sujeto. La teoría del mercado de trabajo dual, da un panorama acerca de lo que ocurre dentro de los mercados de trabajo, dividiendo al mercado laboral en dos vertientes, aquellos que ganan salarios elevados y el otro, donde se encuentran inmersa la mayoría de la ciudadanía en el país, donde los salarios son precarios y que además tienen pocas posibilidades de obtener algún tipo de escalafón.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Ramos y Espinoza (2015), concluyen que la pobreza y el costos de la movilidad tienen una realacion estrecha, debido a que la poblacion estudiada es conciderada como zona en situacion de pobreza.		
Referencia (tesis)	Ramos, A., & Espinoza, O. (2015). Pobreza y movilidad laboral en el Estado de Oaxaca, México. México: Encuentro Nacional sobre el Desarrollo Regional en México.		

Datos del antecedente: Internacionales 5			
Título	Factores socioeconómicos que inciden en la informalidad laboral de los trabajadores asalariados en Guayaquil, 2013-2017	Metodología	
Autor	Fuentes Bustamante Angelo Emmanuel	Tipo	descriptiva
Año	2019	Enfoque	
Objetivo	Objetivo analizar los factores determinantes que están estrechamente relacionados con los niveles de informalidad en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2013-2017; tomando como variables personales la edad, escolaridad, sexo y etnia, mientras que por el lado de la oferta tomamos el tamaño de la unidad económica, rama de actividad y salarios	Diseño	
Resultados	A partir de este trabajo se pudo encontrar que los factores socioeconómicos que más están correlacionados con el fenómeno de informalidad son la edad, sexo, y nivel educativo influyendo negativamente en las posibilidades de que un individuo obtenga un empleo en condiciones adecuadas, mientras que por el lado de la oferta el tamaño de la empresa y la rama de actividad que las personas desempeñen estarían influyendo de manera indirecta ya que a menor tamaño de la empresa más bajos niveles de inversión, competitividad y productividad.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	La informalidad laboral es un problema que va ganando mayor espacio en el mercado laboral afectando a más personas en el país, siendo este fenómeno un tipo de actividad irregular que influye negativamente tanto en la recaudación tributaria para el estado, así como la estabilidad laboral y salarial de los trabajadores; la falta de leyes y normas que amparen, regulen y controlen estas actividades provocan que no hayan beneficios sociales, impidiendo crecimiento y bienestar en este sector de la población segregada.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Fuentes, A.(2019) el factor que influye en el alto nivel de informalidad es el grado de educación del individuo, dado que no está capacitado para tomar un puesto adecuado y acepta cualquier oferta de trabajo con tal de generar un ingreso a su hogar.		
Referencia (tesis)	Fuentes, A. (2019). Factores socioeconómicos que inciden en la informalidad laboral de los trabajadores asalariados en Guayaquil, 2013-2017. (tesis de economista): UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		

Datos del antecedente: Nacionales 1			
Título	Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la Mype seguridad servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016	Metodología	
Autor	Sánchez Enriquez; Cesar Vidal	Tipo	descriptivo
Año		Enfoque	
Objetivo	El objetivo general fue analizar la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad; y los objetivos específicos, fueron describir los antecedentes de la empresa seguridad, servicios e inteligencia, analizar la situación económica financiera, los costos laborales, así como su incidencia en la rentabilidad de la empresa.	Diseño	No experimental
Resultados	El costo laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS), durante el 2016, se obtuvo como resultado porcentual que en el primer semestre fue de 61.03%, seguido del 36.99%, respectivamente, en consecuencia, que hubo mayor incidencia en el primer semestre; asimismo, se precisa que la empresa contribuyo con el beneficio a los colaboradores. El costo laboral de las gratificaciones en el primer semestre fue de 64.41%, seguido con 35.59% del segundo semestre, beneficio obligatorio que la empresa incidió durante el ejercicio 2016. Así mismo se verificó que el beneficio de acuerdo al régimen laboral especial, que determinó la ½ remuneración a los colaboradores que cumplen ciertos requisitos; es decir, la empresa retribuyó a los que laboraron todo el semestre, cabe recalcar, que se realizó el pago proporcional a aquellos colaboradores que trabajaron menos de 6 meses.	Método	
		Población	La empresa
		Muestra	8 personas
		Técnicas	entrevista
		Instrumentos	
Conclusiones	Los costos del servicio prestado fue 89% respecto de los ingreso otorgados por la empresas públicas y privadas por el servicio de vigilancia; asimismo se investigaron los costos laborales entre ellos: las remuneraciones, horas extras, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), capacitaciones y movilidad; que por ley 30056 de la Mype, correspondió reconocer al empleador, pero deficiente toma de decisiones, la inadecuada gestión empresarial fue el resultado que impactaron en la rentabilidad económica, financiera y de inversión al final del ejercicio.	Método de análisis de datos	Análisis documental
Redacción final al estilo artículo	Sánchez, C. (2016), Señala <i>que definitivamente el costo laboral incide en la rentabilidad de la empresa.</i>		
Referencia (tesis)	Sanchez, C. (2016). <i>Incendencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE seguridad servicio e inteligencia.</i> Chiclayo: Universidad catolica se santo toribio de morgovejo.		

Datos del antecedente: Nacionales 2

Título	El costo laboral y los Estados Financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca año 2016	Metodología	
Autor	Bardales Serrano, Violeta Liseth; Gomez Navarro, Deisy del Pilar Milla; Vergaray, Liliana Ysabel	Tipo	
Año	2018	Enfoque	
Objetivo	Determinar cómo se viene dando la relación entre el costo laboral y los estados financieros, además analizar el cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en el costo laboral, también estudiar la relación que existe en la aplicación de la NIC 19 y NIC 1 en el costo laboral y determinar como el costo laboral tiene relación en los estados financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca.	Diseño	
Resultados	Toda esta práctica se realizaba con fines de reducir convenientemente el costo laboral y esto daba como resultado presentar estados financieros no confiables, además de contingencias con EsSalud y los Sistemas de pensiones correspondientes, puesto que ningún beneficio era declarado	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	El fin que tenía la Asociación Cultural Brisas de Titicaca era reducir el costo laboral mediante la contratación de los trabajadores por recibo por honorarios, sin considerar las consecuencias que esto genera, no cumpliendo con la norma internacional 19, Beneficios a los Empleados.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Bardales, Gomez, y Milla, (2018). Determina que al no considerar los costos laborales adecuadamente los estados financieros presentado no eran confiables.		
Referencia (tesis)	Bardales, V., Gomez, D., & Milla, L. (2018). <i>El costo laboral y los Estados Financieros de la Asociación cultural Brisas del Titicaca</i> . Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS.		

Datos del antecedente: Nacionales 3			
Título	Acogimiento al régimen especial laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. trujillo, 2016	Metodología	
Autor	Gissela Lourdes Vílchez, Navarro; Pedro Gordillo, Andrade	Tipo	
Año	2016	Enfoque	
Objetivo	Objetivo describir el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. mediante el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa.	Diseño	Descriptivo
Resultados	se obtiene un impacto significativo en la reducción de los costos laborales, esto permite a la empresa iniciar operaciones en otro punto de venta, dentro de la formalidad laboral y no sacrificando su rentabilidad.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	entrevista
		Instrumentos	Guía de entrevista
Conclusiones	El impacto en los costos laborales de la empresa FORTALEZA S.A.C. a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3 aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo	Vílchez y Gordillo (2016), indican que el impacto en los costos laborales al momento de acogerse a la ley de Régimen especial es significativo y favorable para la empresa.		
Referencia (tesis)	Vílchez, G., & Gordillo, P. (2016). Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña Microempresa y su impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. (tesis de contador público). Trujillo: Universidad Privada del Note.		

Datos del antecedente: Nacionales 4			
Título	Evaluación del impacto de los costos laborales en la informalidad de las Mype de gamarra	Metodología	
Autor	Cynthia Herrera Quispe	Tipo	básico
Año	2017	Enfoque	cualitativo
Objetivo	Analizó el impacto que tienen los costos laborales en la informalidad de las MYPE del Sector Textil y Confecciones del Emporio Comercial de Gamarra.	Diseño	No experimental
Resultados	Los resultados más relevantes de la encuesta muestran que el 52% de MYPE no se encuentra registrado en la SUNAT, 56% de los empresarios encuestados perciben a los costos laborales como un gasto elevado y que afecta la estabilidad económica de su empresa	Método	
		Población	5,632 establecimientos
		Muestra	formula
		Técnicas	Encuestas
		Instrumentos	cuestionarios
Conclusiones	La mayor parte de los empresarios encuestados, encuentran a los costos laborales como un gasto elevado y que afecta la estabilidad económica de sus empresas. Es por ello, que en las MYPE formales e informales se puede encontrar que existe un número de trabajadores que labora sin ningún tipo de contrato de trabajo, lo cual es perjudicial porque no gozan de los beneficios que establece el régimen laboral de la Micro y Pequeña empresa. Por ende, se puede afirmar que es un factor determinante en la informalidad de las MYPE.	Método de análisis de datos	Análisis de datos
Redacción final al estilo artículo	Herrera, C. (2017), Determina que la mayoría de las empresas no están registrados en la SUNAT, y que trabajan bajo la informal.		
Referencia (tesis)	Herrera, C. (2017). Evaluación de impacto de los costos laborales en la informalidad de las Mype de Gamarra. (tesis para bachiller de administración): Universidad San Ignacio de Loyola.		

Datos del antecedente: Nacionales 5			
Título	Incidencia del sobrecosto laboral, caso Mype "maderera selva E.I.R.L.	Metodología	
Autor	Lidubina Ninaquispe Cueva	Tipo	
Año	2017	Enfoque	Descriptivo
Objetivo	Determinar la incidencia del sobrecosto laboral en las Mypes, caso concreto empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017	Diseño	No experimental
Resultados	La empresa Maderera Selva EIRL, si tiene sobrecostos laborales que afectan la economía y desarrollo de la empresa, teniendo como aecho el pago la Indemnización por despido intempestivo de 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	cuestionario
		Instrumentos	Encuestas
Conclusiones	El sobrecosto laboral sí ha tenido incidencia en la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén año 2017, por la razón de que, para no afectar la economía y la competitividad, tienen algunos trabajadores en la informalidad como es el que caso de los denominados "eventuales". El sustento del sobrecosto se daría cuando el ente fiscalizador SUNAFIL - Ministerio de Trabajo, intervenga y sancione por el incumplimiento de los derechos del trabajador.	Método de análisis de datos	análisis
Redacción final al estilo artículo	Ninaquispe,L. (2017), En sus investigación busca si el sobrecosto laboral causa efecto en las Mypes , donde el resultado arrojó positivo, por ende la empresa tienes trabajadores de forma informal.		
Referencia (tesis)	Ninaquispe, L. (2017). Incidencia del sobrecosto laboral, casao MYPE "Madera Selva E.I.R.L. (tesis de contador público): Universidad Católica los Ángeles Chimbote.		

Variable o categoría 1: Costos Laborales					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final
Carlos Cornejo	2009	Cornejo, 2009 pp. 33,... La remuneración bruta que debe pagar el empleador a un trabajador como contraprestación por los servicios contratados.	Señala que costo laboral es una contraprestación hacia el trabajador otorgada a cambio de sus servicios prestados. (Cornejo, 2009)	Teniendo en claro el concepto se mejorará su práctica para el beneficio de ambos	Según Cornejo, (2009) Señala que costo laboral es una contraprestación hacia el trabajador otorgada a cambio de sus servicios prestados, Zavaleta, (2008) Señala que son egresos del empleador adquiridos a través del empleador quienes le prestan el servicio; Boletín de economía laboral , (2001) Indica que son obligaciones del empleador por el uso de mano de obra, Boza & Sanguneti, (2016) Son todos los costos asumidos por la empresa por la contratación de mano de obras o prestación de servicio y (Fernandez, 2016) Es una obligación de la empresa para con el empleado por la prestación de sus servicios para el desarrollo de un producto o un bien, el costo laboral es un obligación del empleador, esta obligación lo adquiere al momento de contratar un personal para la realización de las funciones asignadas en la entidad, teniendo en cuenta el costo que genera la mano de obra el empleador realizar un presupuesto y analizar si la empresa cuenta con recurso suficiente para cubrir dichos costos por el trabajador contratado.
Referencia:	Cornejo, C. (2009). Costos y/o sobrecostos laborales: un Reto para la Creatividad Empresarial. Derecho & Sociedades 33, 303.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Róger Enrique Zavaleta Rodríguez	2008	Zavaleta, 2008, indica que son 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	Señala que son egresos del empleador adquiridos a través del empleador quienes le prestan el servicio. (Zavaleta, 2008)	Teniendo en claro el concepto se mejorará su práctica para el beneficio de ambos	
Referencia:	Zavaleta, R. (5 de enero de 2008). Los costos laborales en Perú. Lima: Zavaleta Cruzado & asociados. Obtenido de Derecho en General.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo	2001	(Boletín de economía laboral , 2001), todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra.	Indica que son obligaciones del empleador por el uso de mano de obra. (Boletín de economía laboral , 2001)	Teniendo en claro el concepto se mejorará su práctica para el beneficio de ambos	
Referencia:	Boletín de economía laboral. (2001). Los costos laborales en el Perú. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.				

Variable o categoría 1: Costos Laborales						
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)	
Guillermo Boza Pró & Wilfredo Sanguinetti Raymond	2016	Boza & Sanguneti, 2016.pp. 81 se encuentran conformados por los costos “salariales”, que incluyen la remuneración mensual percibida por los trabajadores como contraprestación a su labor	Son todos los costos asumidos por la empresa por la contratación de mano de obras o prestación de servicio (Boza & Sanguneti, 2016)	Teniendo en claro el concepto se mejorará su práctica para el beneficio de ambos		
Referencia:	Boza, G., & Sanguneti, w. (2016). El contrato de trabajo fente a las transformaciones económicas, sociales y productivas. <i>Laborum</i> , 81					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)		
Fernández Gutiérrez, Marcos	2016	Fernandez, 2016.pp. 03, incluyen todos los costes que afrontan los empleadores en relación a la contratación de trabajadores, tanto costes salariales ² (su principal componente) como otras percepciones no salariales y cotizaciones a la Seguridad Social.	Es una obligación de la empresa para con el empleado por la prestación de sus servicios para el desarrollo de un producto o un bien. (Fernandez, 2016)	Teniendo en claro el concepto se mejorará su práctica para el beneficio de ambos		
Referencia:	Fernandez, M. (2016). <i>Informe Trimentral de Salarios y Costes Laborales de Castilla y León</i> . Castilla: Comisión Obrera de Castilla y León.					

Sub -Variable o Sub - categoría 1: Remuneración					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo	2002	Se constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2002)	Señala que la remuneración es lo que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, y que estos pueden ser retribuidos en moneda o especie (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2002)	en la empresa se contrata un personal para cada función determinado, y se le retribuirá monetariamente de acuerdo a ley.	Señala que la remuneración es lo que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, y que estos pueden ser retribuidos en moneda o especie (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2002). La empresa al momento de contratar un personal asume una obligación para con este, es decir pagar un sueldo o salario y todos sus beneficios que se le otorga a los empleados por la prestación de sus servicios para la elaboración del bien, todos estos gastos lo asumen la empresa. (Calderón, 2012).
Referencia:	Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2002). <i>Boletín de economía laboral</i> . Lima : Programa de de Estadísticas y estudios Laborales .				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
José Guillermo Calderón Moquillaza	2012	(Calderón, 2012 pp. 91) Pago que recibe el trabajador en contraprestación de un servicio personal en relación de dependencia o sin ella. En el primer caso se trata del pago que se realiza al obrero o empleado y, en el segundo, al que se efectuar al profesional o trabajador que realiza una actividad con independencia. En ambos casos se puede tratar de dinero, el equivalente en especie o la combinación de ambos	es el sueldo y todos sus beneficios que se le otorga a los empleados por la prestación de sus servicios para la elaboración del bien, todos estos gastos lo asumen la empresa. (Calderón, 2012)	La empresa por el uso de la mano de obra está obligado a pagar una remuneración al trabajador, que equivale un sueldo y sus beneficios sociales.	
Referencia:	Calderón, J. (2012). <i>Contabilidad de Costos I</i> . Lima: JCM Editores.				

Sub -Variable o Sub - categoría 1: aportes del empleador o cargas sociales					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Juan Chacaltana	1998	(Chacaltana, 1998. Pp. 15), Aquellos desembolsos adicionales a la remuneración de carácter obligatorio, permanente y no – administrativo, que hace el empleador a cambio de la contratación de sus trabajadores.	son desembolsos que la empresa realiza la empresa a cambio de la contratación del personal de acuerdo a ley (Chacaltana, 1998)	En la empresa se aplicará, primero haciendo firmar al personal un contrato de planilla, para luego cumplir con sus beneficios laborales.	son desembolsos que la empresa realiza la empresa a cambio de la contratación del personal de acuerdo a ley (Chacaltana, 1998) En la empresa se aplicará, primero haciendo firmar al personal un contrato de planilla, para luego cumplir con sus beneficios laborales; Son egresos obligatorios que la empresa debe hacer al momento de contratar un empleado
Referencia:	Chacaltana, J. (1998). LOS COSTOS LABORALES EN EL PERU . <i>Organizacion Internacional de Trabajo</i> , 15.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
José Guillermo Calderón Moquillaza	2012	(Calderón, 2012. Pp. 93), Son erogaciones que sobre la base de remuneraciones y otros beneficios de los trabajadores se calculan de conformidad con sendos dispositivos legales y corren a cargo del empleador.	Son egresos obligatorios que la empresa debe hacer al momento de contratar un empleado (Calderón, 2012)	En la empresa se aplicará reconociendo que los beneficios a los trabajadores son obligaciones dictadas por ley, por ende, la empresa tiene que cumplir con pagarlas.	(Calderón, 2012) En la empresa se aplicara reconociendo que los beneficios a los trabajadores son obligaciones dictadas por ley , por ende la empresa tiene que cumplir con pagarlas.
Referencia:	Calderón, J. (2012). <i>Contabilidad de Costos I</i> . Lima: JCM Editores.				

Sub -Variable o Sub - categoría 1: sueldos y salarios					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Oit	2019	(Organizacion Internacional de Trabajo , 2019) , son importantes desde la perspectiva de los trabajadores, y representan una medida del nivel y la tendencia de su poder adquisitivo, y una aproximación a su nivel de vida	Indica que son fundamentales desde el punto de vista del empleado porque representa el poder adquisitivo y mejora su nivel de vida (Organizacion Internacional de Trabajo , 2019)	Se aplicará en la empresa cambiando las políticas de sueldos existente y realizando mejoras, puesto que esto es de vital importancia para el desenvolvimiento del trabajador en cuanto a sus funciones y logro de sus objetivos	Los sueldos y salarios son fundamentales desde el punto de vista del empleado, porque representa el poder adquisitivo y mejora su nivel de vida (Organizacion Internacional de Trabajo , 2019), del modo es un derecho del mismo, por el trabajo realizado y el pago es de acuerdo al contrato, puede ser quincenal, mensual. (Calderón, 2012), la empresa realizara cambios en su política contable, teniendo en cuenta el concepto de este para el beneficio de sus colaboradores.
Referencia:	Organizacion Internacional de Trabajo . (2019). salarios y costos laborales. <i>KILM 15.</i> , 133.				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Jose Guillermo Calderon Moquillaza	2012	(Calderón, 2012 pp. 93), Derecho que percibe el trabajador empleado u obrero –según corresponda- por la jornada legal o contractual de trabajo. Por lo general, el sueldo se paga mensualmente con opción a un adelanto quincenal; en tanto que el salario, con prioridad semanal, quincenal o mensual, según política de la empresa o modalidad de contrato	es un derecho del empleado por el trabajo realizado y el pago es de acuerdo al contrato, puede ser quincenal, mensual. (Calderón, 2012)	Se aplicará en la empresa priorizando las mejoras en los sueldos y salarios para sus colaboradores.	
Referencia:	Calderón, J. (2012). <i>Contabilidad de Costos I</i> . Lima: JCM Editores				
Sub -Variable o Sub - categoría 1: beneficios laborales					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
JOSÉ CARLOS SAAVEDRA Y LUCIANA DE LA FLOR	2018	(Saavedra & De La Flor 2018. Pp. 43), son costos adicionales al salario básico y orientados a ofrecer protección social a los trabajadores. Estos son definidos por el Estado, pero pagados por los trabajadores y los empleadores. Esta vinculación entre el acceso a los beneficios laborales y el encarecimiento del empleo formal es clave para entender la resistencia que existe para generarlos. Para el empleador, los beneficios incrementan los costos laborales de sus trabajadores; mientras que, para el trabajador, estos reducen su ingreso disponible.	Son costos adicionales fuera del a la remuneración que el empleador está obligado pagar al trabajador, donde para el empleado representa un ingreso adicional al sueldo, para el empleador un costo adicional (Saavedra & De La Flor , 2018)	Se aplicará en la empresa para motivar al trabajador, y generara más rentabilidad, es decir, si el trabajador percibe que es considerado por el empleador dándole una estabilidad laboral este va realizar su trabajo de una forma eficiente.	Son costos adicionales fuera del a la remuneración que el empleador está obligado pagar al trabajador, donde para el empleado representa un ingreso adicional al sueldo, para el empleador un costo adicional (Saavedra & De La Flor , 2018) Señala que el beneficio social es todo ingreso que recibe el trabajador fuera de la remuneración, sin embargo no son tan específicas por ende pecan de imprecisión (Bueno , 2006), Se aplicará en la empresa para motivar al trabajador, y generara más rentabilidad, es decir, si el trabajador percibe que es considerado por el empleador dándole una estabilidad laboral este va realizar su trabajo de una forma eficiente.
Referencia:	Saavedra, J., & De La Flor , L. (2018). El reto de mejorar la política de salarios mínimos en el Perú. <i>Moneda N° 175</i> , 43.				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	

Ramon Bueno Tizón	2006	(Bueno , 2006. Pp. 69), Una primera aproximación sería señalar que constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. Sin embargo, las definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de imprecisión.	Señala que el beneficio social es todo ingreso que recibe el trabajador fuera de la remuneración, sin embargo, no son tan específicas por ende pecan de imprecisión (Bueno , 2006)	
Referencia:	Bueno , R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales como Gasto Deducible de Impuesto a la Renta . <i>Derecho & Sociedad</i> 27, 69.			

Sub -Variable o Sub - categoría 1: Compensación por tiempo de servicio					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Jose Guillermo Calderon Moquillaza	2012	(Calderón, 2012. Pp. 100), Beneficio social de prevención de contingencia que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y familia. Están comprendidos los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos, en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias.	Es un beneficio social no salarial que se lo otorga al trabajador como prevención al cese de la relación laboral (Calderón, 2012)	En la empresa se analizará el costo beneficio para su aplicación en ejercicios siguientes donde el costo no sea mayor que rentabilidad obtenida.	Es un beneficio social no salarial que se lo otorga al trabajador como prevención al cese de la relación laboral (Calderón, 2012) En la empresa se analizará el costo beneficio para su aplicación en ejercicios siguientes donde el costo no sea mayor que rentabilidad obtenida. Es un costo no salarial extra que paga el empleador al trabajador por futuras cese imprevisto, el computo de este beneficio se realiza dos veces al año (Análisis Laboral , 2015) , Una vez mejora las condiciones de los contratos de los trabajadores, se procederá con el pago de beneficio a la cuenta del empleador y en la moneda que este desee.
Referencia:	Calderón, J. (2012). <i>Contabilidad de Costos I</i> . Lima: JCM Editores.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Análisis laboral	2015	(Análisis Laboral , 2015.pp 2), Los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada deberán cumplir con efectuar los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes al semestre mayo 2015 - octubre 2015, dentro de los primeros quince días naturales del mes de noviembre 2015(*), de acuerdo a lo normado por el art. 22º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650.	Es un costo no salarial extra que paga el empleador al trabajador por futuras cese imprevisto, el computo de este beneficio se realiza dos veces al año (Análisis Laboral , 2015)	Una vez mejora las condiciones de los contratos de los trabajadores, se procederá con el pago de beneficio a la cuenta del empleador y en la moneda que este desee.	
Referencia:	Análisis Laboral . (2015). <i>CTS 2015 Régimen de Depósitos Sementrales</i> . Lima: 2.				

Sub - Variable o Sub - categoría 1: Es salud					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Jose Guillermo Calderon Moquillaza	2012	(Calderón, 2012. Pp. 105), Los beneficios que otorgan el Régimen de Prestaciones de salud están orientados al cuidado de la salud del asegurado y su familia. La tasa de la contribución es de 9% y se graba a las remuneraciones pagadas.	Son aportes que realiza el empleador en beneficio del empleado, esto es un 9% más de sueldo que percibe el empleador. (Calderón, 2012)	Se analizará y se evaluará para la aplicación de este beneficio al trabajador con contrato de locación de servicio	Son aportes que realiza el empleador en beneficio del empleado, esto es un 9% más de sueldo que percibe el empleador. (Calderón, 2012), de la misma manera Es un desembolso obligatorio del empleador por el uso de la mano del trabajador (SUNAT, 2018), esto se aplicara en la empresa para el beneficio del empleado, para su mejor desenvolvimiento en sus funciones.
Referencia:	Calderón, J. (2012). <i>Contabilidad de Costos I</i> . Lima: JCM Editores.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
SUNAT	2018	(SUNAT, 2018), Es de cargo obligatorio del empleador que debe declararlo y pagarlo en su totalidad mensualmente al EsSalud sin efectuar retención alguna al trabajador.	Es un desembolso obligatorio del empleador por el uso de la mano del trabajador (SUNAT, 2018)	Se aplicará en la empresa para el beneficio del empleado, para su mejor desenvolvimiento en sus funciones	
Referencia:	SUNAT. (01 de abril de 2018). <i>Aportaciones a EsSalud y ONP- Trabajadores del Hogar</i> . Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/trabajadores-del-hogar/informacion-general-trabajadores-del-hogar/6577-04-aportaciones-a-essalud-y-onp-trabajadores-del-hogar				

Sub -Variable o Sub - categoría 1: ENTREVISTA Y REVISION DOCUMENTAL					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
DIAS BRAVO LURA	2013	(Diaz, et al., 2013, pp. 163), La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.	Es una herramienta indispensable en la investigación cuantitativa para la recolección de información real, fehaciente porque es un diálogo directo entre dos o más personas sobre un tema de interés común. (Diaz et al., 2013)	Esta herramienta será aplicada en el trabajo de investigación para adquirir una información de punto de vista cada entrevistado.	Es una herramienta indispensable en la investigación cuantitativa para la recolección de información real, fehaciente porque es un diálogo directo entre dos o más personas sobre un tema de interés común (Diaz et al., 2013). Esta herramienta será aplicada en el trabajo de investigación para adquirir una información de punto de vista cada entrevistado.
Referencia:	Diaz, L., Torruco , U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. <i>Investigacion en educación médica</i> , 2(7), 165.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	Redacción final (1+2+3+4)
PEÑA VERA, TANIA; PIRELA MORILLO, JOHANN	2007	(Peña & Pirela, 2007. Pp. 59), es posible puntualizar que el análisis documental constituye un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos, cuyo índice de producción excede sus posibilidades de lectura y captura. La acción de este proceso se centra en el análisis y síntesis de los datos plasmados en dichos soportes mediante la aplicación de lineamientos o normativas de tipo lingüístico; a través de las cuales se extrae el contenido sustantivo que puede corresponder a un término concreto o a conjuntos de ellos tomados aisladamente, o reunidos en construcciones discursivas	Constituye en una verificación física del documento, se analiza y verifica su veracidad y calidad de dicho documento a través de lineamientos o normas de tipo lingüístico (Peña & Pirela, 2007).	Se aplicará en su análisis profundo a los datos obtenidos en la entrevista realizada a los colaboradores, donde esto nos ayudará para la toma de decisiones	Constituye en una verificación física del documento, se analiza y verifica su veracidad y calidad de dicho documento a través de lineamientos o normas de tipo lingüístico (Peña & Pirela, 2007). Y en la Se aplicará en el análisis profundo a los datos obtenidos en la entrevista realizada a los colaboradores, donde esto nos ayudará para la toma de decisiones.
Referencia:	Peña, T., & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental información, cultura y sociedad . <i>Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas</i> , 59				

Sub -Variable o Sub - categoría 1: GUIA DE ENTREVISTA Y GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Claudia Troncoso Pantoja Antonio Amaya Placencia	2016	(Troncoso & Amaya, 2016), Consiste en el registro escrito de las preguntas que conforman el instrumento de recolección de los datos.	son interrogantes que tiene que ser respondido por el entrevistado, que al final nos va ayudar para el proyecto. (Troncoso & Amaya, 2016)	Se usará esta herramienta para obtener respuestas reales y diferentes puntos de vista que nos ayudará para realizar mejoras.	son interrogantes que tiene que ser respondido por el entrevistado, que al final nos va ayudar para el proyecto. (Troncoso & Amaya, 2016), Se usará esta herramienta para obtener respuestas reales y diferentes puntos de vista que nos ayudará para realizar mejoras.
Referencia:	Troncoso, C., & Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. <i>ARTICULO DE REFLEXION</i> , 330.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	Redacción final (1+2+3+4)
Bénédicte BONNEMASON Véronique GINOUVÈS Véronique PÉRENNOU	2007	(Figuroa , 2007), Es análisis documental para la implementación de bases de datos para el sonido inédito y editado. Esta guía fue rápidamente considerada una herramienta de base esencial, dado que no existía casi nada en este campo.	La guía de análisis documenta es un instrumento que registra y graba los documentos analizados. (Figuroa , 2007)	Este instrumento nos permite guardar, grabar la información para aplicar a nuestra categoría de estudio	La guía de análisis documenta es un instrumento que registra y graba los documentos analizados. (Figuroa , 2007),

Referencia:	Figueroa , G. (2007). GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL SONIDO INÉDITO para la implemetación de base de datos. <i>Instituto Francés de Estudios Andinos</i> .	Este instrumento nos permite guardar, grabar la información para aplicar a nuestra categoría de estudio.
--------------------	---	---

Sub -Variable o Sub - categoría 1: unidad de informantes					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Mendieta Izquierdo, Giovane	2015	(Mendieta, 2015. Pp. 1148), Los informantes son los sujetos, objeto de estudio, las personas que harán parte de la investigación	Señala que son individuos que participan en la aplicación de la entrevista (Mendieta, 2015)	Se entrevistará al: <ul style="list-style-type: none"> Asistente recursos humano: su función consiste en reunir y administrar toda la información perteneciente a los empleados de la empresa Técnica en enfermería: Recepción, controlar parámetros protocolizados, realizar la preparación de pacientes y todos los procedimientos en general. Admisioncita: Atención al público en forma presencial y por teléfono, Registrar a los pacientes nuevos según los procedimientos establecidos, realizar las cobranzas y emitir el comprobante de pago a los pacientes afiliados o particulares, etc. 	Señala que son individuos que participan en la aplicación de la entrevista (Mendieta, 2015) Se entrevistará al: Asistente de recursos humanos: es una señorita de 24 años de edad, es de tes clara, cabello negro ondulado, es de contextura delgada de una estatura mediana, egresada de la universidad de San Martin de Porres de la carrera de administración de negocios internacionales, su función en la empresa es la de reclutar personal y administrar y archivar la data de los empleados; Técnica en enfermería: es egresada del Instituto Carrión de la carrera de enfermería técnica, su función en la empresa es atender a los pacientes, por ende, tiene trato directo con el cliente, así mismo, controla parámetros protocolizados; Admicionista: es una señorita de 25 años de edad, de la carrera de obstetra, egresada de la universidad de San Juan Bautista, su función en la empresa es recibir y atender al cliente de forma presencial o telefónico, así mismo también registra a los pacientes para los exámenes que este se va realizar, realiza el cobro una vez que el paciente se realizó la consulta, también su función es entregar resultado y del mismo modo velar por la estadio gratificante del cliente, mientras este se encuentre en el establecimiento.
Referencia:	Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. <i>Investigaciones Andina</i> , 17(30), 1148.				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Referencia:					

Problema general	Objetivo general
¿cuál es la situación actual de los costos laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?	Determinar la situación actual de los costos laborales de la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019
Problemas específicos	Objetivos específicos
<p>¿en cuánto influye el sueldo en el cálculo de la compensación por tiempo de servicio en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019?</p>	<p>Determinar la influencia el sueldo en el cálculo de compensación por tiempo de servicio en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019</p> <p>Determinar la situación del sueldo en relación a Essalud en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019</p> <p>Determinar la situación actual del personal al no percibir los beneficios laborales en la Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019</p>

Justificación teórica		
Cuestiones	Respuesta	Redacción final
¿Qué teorías sustentan la investigación?	Este trabajo de investigación está respaldado en cuatro teorías, las cuales nos demostrará la importancia del método científico, la teoría valor de laboral, La teoría general del empleo de interés, La teoría de Demanda y Recursos Laborales, La teoría de Gestión del talento humano	Este trabajo de investigación está respaldado en cuatro teorías, las cuales nos demostrará la importancia del método científico, la teoría valor de laboral, La teoría general del empleo de interés, La teoría de Demanda y Recursos Laborales, La teoría de Gestión del talento humano; estas teorías tienen el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de la mano de obra, como base fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa y su entorno, cuyos resultados podrán aportar a la economía del país, de mismo modo recalca cuán importante es cumplir con el empleador y que este tenga el trato que se merece, es decir, trabajar con sus derechos y sus beneficios, sin embargo hay empresa que contratan al trabajador bajo la informalidad privando de sus beneficios laborales
¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?	estas teorías tienen el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de la mano de obra, como base fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa y su entorno, cuyos resultados podrán aportar a la economía del país	
¿Por qué realizar el trabajo de investigación?	recalca cuán importante es cumplir con el empleador y que este tenga el trato que se merece, es decir, trabajar con sus derechos y sus beneficios, sin embargo, hay empresa que contratan al trabajador bajo la informalidad privando de sus beneficios laborales.	
Justificación práctica		
¿Por qué hacer el trabajo de investigación?	Este trabajo se realiza con la única finalidad de mejorar o permutar el modo en que se viene dirigiendo la empresa.	Este trabajo se realiza con la única finalidad de mejorar o permutar el modo en que se viene dirigiendo la empresa. Debido a que se encontró mucha informalidad, es decir personal independiente cumpliendo las funciones la de un dependiente, entonces al aplicar lo investigado ambas partes serán beneficiados, el empleado al encontrarse con un trabajo seguro es decir se comprometerá con la empresa y cumplirá con sus funciones eficientemente; la otra parte será beneficiado en los resultados y esto se verá en un mediano o largo plazo.
¿Cuál será la utilidad?	personal independiente cumpliendo las funciones la de un dependiente, entonces al aplicar lo investigado ambas partes serán beneficiados	
¿Qué espera con la investigación?	De acuerdo a lo estudio, que los resultados sean favorables y beneficiosos para ambas partes.	
Justificación metodológica		
¿Por qué investiga bajo ese diseño?	La elaboración de este trabajo de investigación está bajo el enfoque cualitativo además de ellos solo se majoó un solo variables que se determinara a través del análisis el problema que suscita en el entorno de la empresa.	La elaboración de este trabajo de investigación está bajo el enfoque cualitativo además de ellos solo se majoó un solo variables que se determinara a través del análisis el problema que suscita en el entorno de la empresa, para realizar el análisis será profundo basándonos en las encuestas que se realizaron a los empleados se usó el instrumento de la encuesta y guía de entrevista donde nos sirvió para averiguar el porqué de las cosas, para ahondar la investigación se utilizó el análisis de datos a través de la triangulación.
¿El resultado de la investigación permitirá resolver algún problema?	A través del análisis será profundo basándonos en las encuestas que se realizaron a los empleados se usó el instrumento de la encuesta y guía de entrevista donde nos sirvió para averiguar el porqué de las cosas, para ahondar la investigación se utilizó el análisis de datos a través de la triangulación	

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimada Lucia Beatriz Olivares, buenos días agradezco su amabilidad por aceptar la entrevista.

Fecha: 23/11/2018

Unidad informante: admisionista

Preguntas:

Qué tipo de contrato tiene: planilla z

1. **¿Qué opinión te merece los sueldos y salarios otorgados por tu empleador? ¿Por qué? fundamenta tu respuesta.**

Me parece que los sueldos están a acuerdo al mercado, pero en nivel de trabajadores hay diferencias, es decir hay personas que ingresan a la empresa y ganan más y que nosotros que témenos más tiempo además hacen las mismas cosas que nosotros, entonces no me parece justo. Yo creo que todos deben empezar, así como nosotros y así como dice en las políticas de sueldos.

2. **¿Qué opinión te merece no estar asegurado? ¿Por qué?**

Yo si estoy asegurado, y me ayuda muchísimo. A veces me pongo el lugar de mis compañeros que no están en planilla y que no gozan de estos beneficios hacen un gasto extra y además toda la atención relacionado a la salud es muy caro.

3. **¿Cuál es tu opinión sobre los beneficios laborales a las cuales no estas afecto? ¿Por qué?**

si estoy afecto a los beneficios, pero no estoy de acuerdo con el monto con el cual me calculan, es decir que mis beneficios laborales no están siendo calculados con el 100% de mi sueldo, la empresa por no pagar impuesto tiene una política donde ponen a todo el personal con el sueldo mínimo en la planilla y no me conviene.

4. **¿Qué opinión te mece al no gozar del cts? ¿Por qué?**

Mal, porque al yo encontrarme desempleado no tendré un sustento, un ingreso que me permita solventar mis gastos mientras busco otro empleo.

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimada Leslie Torres Vilcapoma, buenos días agradezco su amabilidad por aceptar la entrevista.

Fecha: 23/11/2018

Unidad informante: técnica en enfermería

Preguntas:

Qué tipo de contrato tienes: locación de servicio

1.-¿qué opinión te merece los sueldos y salarios otorgados por tu empleador ?

Me parece que no es justo porque la gerencia le da prioridad al área de producción y al área de ventas, y las demás áreas como la administrativa, contabilidad no, por ende el tema salarial no es proporcionar, ya que ellos piensan que las otras áreas no le traen un beneficio económico para ellos por ende, eso trae un descontento entre el personal.

2.. ¿qué opinión te merece no estar asegurado?

Para mí, aunque el seguro público (essalud) tiene muchas cosas que mejorar en varios aspectos, toda persona tiene derecho a estar asegurado porque ante cualquier emergencia el seguro nos puede ayudar, teniendo su pro y sus contras el seguro realmente es necesario para todos

3 ¿Cuál es tu opinión sobre los beneficios laborales a las cuales no estas afecto ? ¿Por qué?

Causa incomodidad al no tener los beneficios laborales, como gratificación, vacaciones, etc.

Porque los beneficios laborales hacen que uno se sienta más cómodo y pueda cubrir algunos gastos que tiene.

4.- ¿qué piensas al no gozar de cts.?

Considero que las cts viene a ser un sostén que un colaborador tiene al finalizar su vínculo con la empresa por ello es muy importante al no tener cts. uno al finalizar el vínculo de la empresa se queda por decirlo en el aire y es bastante frustrante

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimada Fernanda Gomez, buenos días agradezco su amabilidad por aceptar la entrevista.

Fecha: 23/11/2018

Unidad informante: Recursos Humanos

Preguntas:

Qué tipo de contrato tiene: planilla z

- 1. ¿Qué opinión te merece los sueldos y salarios otorgados por tu empleador? ¿Por qué? fundamenta tu respuesta.**

Me parece que los sueldos están a acuerdo al mercado, pero en nivel de trabajadores hay diferencias, es decir hay personas que ingresan a la empresa y ganan más y que nosotros que témenos más tiempo además hacen las mismas cosas que nosotros, entonces no me parece justo. Yo creo que todos deben empresa, así como nosotros y así como dice en las políticas de sueldos.

- 2. ¿Qué opinión te merece no estar asegurado? ¿Por qué?**

Yo si estoy asegurado, y me ayuda muchísimo. A veces me pongo el lugar de mis compañeros que no están en planilla y que no gozan de estos beneficios hacen un gasto extra y además toda la atención relacionado a la salud es muy caro.

- 3. ¿Cuál es tu opinión sobre los beneficios laborales a las cuales no estas afecto? ¿Por qué?**

si estoy afecto a los beneficios, pero no estoy de acuerdo con el monto con el cual me calculan, es decir que mis beneficios laborales no están siendo calculados con el 100% de mi sueldo, la empresa por no pagar impuesto tiene una política donde ponen a todo el personal con el sueldo mínimo en la planilla y no me conviene.

- 4. ¿Qué opinión te mece al no gozar del cts? ¿Por qué?**

Mal, porque al yo encontrarme desempleado no tendré un sustento, un ingreso que me permita solventar mis gastos mientras busco otro empleo.