

# Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Contables y Financieras

Escuela Profesional de Contabilidad



**“IMPLICANCIAS DEL COMPORTAMIENTO DE LA DEUDA CONTRIBUTIVA  
A ESSALUD EN LA GESTIÓN FINANCIERA A TRAVÉS DE UN CASO DE  
ESTUDIO DE LAS MYPES DE AREQUIPA METROPOLITANA, 2015”**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Deibby Félix Barriga Rivera**

Para optar el Título Profesional de Contador Público

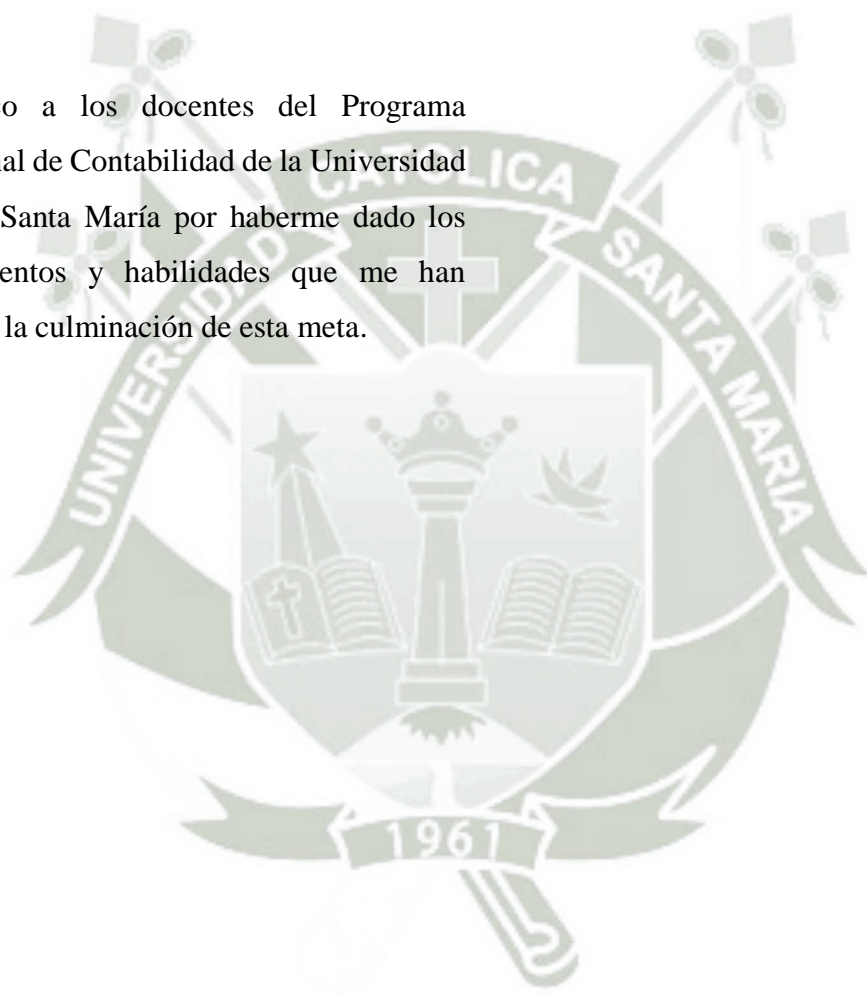
Asesor: Dr. Jorge Valdez Cornejo

AREQUIPA – PERÚ  
2017

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

Agradezco a los docentes del Programa Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica Santa María por haberme dado los conocimientos y habilidades que me han llevado a la culminación de esta meta.



## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todas las personas que hicieron posible la culminación de este trabajo:

A mis padres Julio y Zoraida porque hicieron posible con su constante apoyo que llegara a la terminación de esta meta.

A mi hermano Edward que con su ejemplo y sacrificio me enseñó el valor de la culminación de nuestras metas

A mi esposa Katia que con su perseverancia y ejemplo me ayudó a la culminación de este trabajo. A mis hijos Rosita y Enrique que con su amor y confianza se pudo hacer posible la culminación de esta meta.

A mis profesores por haberme dado todos los conocimientos que permitieron lograr esta meta.



## RESUMEN

### **IMPLICANCIAS DEL COMPORTAMIENTO DE LA DEUDA CONTRIBUTIVA A ESSALUD EN LA GESTIÓN FINANCIERA A TRAVÉS DE UN CASO DE ESTUDIO DE LAS MYPES DE AREQUIPA METROPOLITANA, 2015**

El problema de la investigación está determinado en tanto a que las mypes incumplen con el pago de la aportación a Essalud de sus trabajadores dependientes dado que es un beneficio que les otorga prestaciones de salud tanto a los trabajadores y sus derechos habientes.

El objetivo general de la presente investigación se enfoca en determinar las implicancias de la deuda contributiva a Essalud y su reflejo en la gestión financiera de la mypes y así evitar que este tipo de empresas sean declaradas en quiebra por falta de liquidez como consecuencia del cobro de Essalud como empleadores morosos de la deuda no tributaria.

Entre los resultados obtenidos encontramos que la población laboral en las mypes es relativamente joven entre los 18 años y los 28 años que no hacen uso de las prestaciones de salud, pero sus derechohabientes es decir su cónyuge y sus hijos si hacen uso lo que ocasiona ciertos problemas financieros a las mypes.

Principales conclusiones a las que se ha arribado según puede verse:

- Existe falta de voluntad para cumplir con sus obligaciones tributarias en el caso de la investigación se observa falta de pago a la aportación de Essalud.
- Muchas mypes no contratan profesionales adecuadamente preparados (contadores) para que sean bien asesorados y poder así evitar estas contingencias o problemas financieros.
- Las mypes deben llevar los registros contables adecuados a su tamaño económico para que tengan la oportunidad de vigilar permanentemente sus ingresos y así poder crecer empresarialmente.
- La formalización de las MYPES nos permiten informar bien para evitar contingencias en el manejo financiero.

Palabras Claves: Essalud, Aportación, Mypes, Tributario

ABSTRACT

**IMPLICATIONS OF THE BEHAVIOR OF THE CONTRIBUTIVE DEBT TO  
ESSALUD IN THE FINANCIAL MANAGEMENT A THROUGH A CASE STUDY  
OF THE MYPES OF AREQUIPA METROPOLITANA, 2015 "**

The problem of this research is determined by the pack of small and Medium Businesses for not paying the contribution of the dependent workers of ESSALUD. This health benefit is given to the workers.

The overall objective of this research is to determine the implications of the contributory debt towards ESSALUD and its ramifications within the financial management of the Small and Medium Businesses, as well as to prevent that these businesses are declared in bankrupt due to the lack of liquidity because of not paying the contributions to ESSALUD.

Among the main results, we found out that the working population who work in Small and Medium businesses is relatively young, between 18 and 28 years old and that the health benefits are used by their dependents like their spouse and children. This causes some financial problems to Small and Medium businesses

The main conclusions that have been identified are:

- There is a lack of willingness to pay their contributory debts; and in the case of this research the debt to ESSALUD.
- Many Small and Medium businesses do not hire properly trained professionals (accountants for example) so that they can be well advised and avoid contingencies or financial problems.
- Small and Medium businesses must keep proper accounting records in order to have the opportunity of increasing their income as well as developing their businesses.

Key Words: Essalud, Contribution, Mypes, Tributary

## INTRODUCCIÓN

Los aportes contributivos a Essalud de los empleadores de las Micro y pequeñas empresas (en adelante Mypes) son de vital importancia porque de ellos depende que los trabajadores y derecho habientes reciban su atención médica en Essalud de manera oportuna y una declaración y pago de sus respectivos aportes les permite no ser sancionados por la prestación de dichos servicios y generar además tranquilidad y un mejor manejo de los resultados financieros de las Mypes.

En la presente investigación se pretende hacer conocer los efectos en el resultado de los Estados Financieros de las Mypes cuando no se aporta oportunamente y Essalud genera el reembolso de las prestaciones por ser considerados como empleadores morosos en donde dicha deuda incide directamente en los resultados financieros de la Mypes y la vez ocasiona la falta de liquidez una vez cumplido el pago de la deuda no tributaria a Essalud y así dichas empresa se declaran insolventes y en quiebra lo que genera que despidan a sus trabajadores y dejen sin ingresos a ellos y a sus familias sin la protección adecuada.

De esta manera podemos dar a conocer el impacto en la sociedad que tienen las mypes si no son asesoradas de manera correcta y así no generar dichas sanciones que solo provocan pérdidas en las Mypes. Por su característica principal de emprendimiento, bajo el punto de vista del gasto no alcanzarían las metas trazadas como ciudadanos que quieren triunfar en la vida empresarial.

El presente trabajo de investigación denominado “Implicancias de la Deuda Contributiva a Essalud en la Gestión Financiera de las Mypes de Arequipa Metropolitana, 2015” contempla en su estructura capitular tres componentes, los cuales preciso a continuación:

- El capítulo Primer denominado Planteamiento Teórico, representa los principales aspectos metodológicos de la presente investigación, así como el marco teórico con los conceptos previos a la presente investigación.
- En el capítulo Segundo denominado Planteamiento Operacional, se contempla la metodología de recolección y procesamiento de datos.
- En el capítulo Tercero denominado Resultados, se presenta el análisis de datos primarios encontrados y que describen de manera específica el problema de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	6
PLANTEAMIENTO TEÓRICO .....	6
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	7
1.2. MARCO TEÓRICO.....	11
1.3. HIPOTESIS.....	19
CAPÍTULO II .....	20
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	20
2.1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN.....	21
2.2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	22
2.3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	24
CAPÍTULO III.....	27
RESULTADOS.....	27
PROPOSITO DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA Y DE LA TABULACION .....	28
TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROVENIENTE DE LAS ENCUESTAS.....	30
3.1.- SITUACIÓN DE LAS MYPES EN AREQUIPA (ANÁLISIS DE RESULTADOS) A TRAVES DE CUADROS Y GRAFICOS.....	36
3.2.- JUSTIFICACION: .....	68
CASO DE ESTUDIO ESPECÍFICO (MYPE TEXTIL).....	69
3.2.1.2. Gastos Indirectos .....	71
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA .....	97
ANEXO N.º 1: CUESTIONARIO.....	98
ANEXO N° 02 TABULACIONES.....	103

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1.- ANALISIS DE VARIABLES .....	8
CUADRO 2.- FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL -FORMATO .....	21
CUADRO 3.- POBLACION DE MYPES .....	22
CUADRO 4.- EDAD DE LAPOBLACION .....	36
CUADRO 5.- GENERO DE LA POBLACION .....	37
CUADRO 6.- ESTADO CIVIL DE LA POBLACION ENCUESTADA .....	38
CUADRO 7.- TIEMPO DE TRABAJO DE LA POBLACION .....	39
CUADRO 8.-DIVISION POR DEPARTAMENTOS DE LA POBLACION .....	40
CUADRO 9.-NIVEL JERARGICO EN EL QUE SE DESEMPEÑA .....	41
CUADRO 10.-GRADO DE ESPECIALIZACION .....	42
CUADRO 11 .-SE ENCUENTRAN TAREAS Y FUNCIONES EN EL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	43
CUADRO 12.-PROCESOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA .....	44
CUADRO 13.-LA EMPRESA TIENE MANUAL DE FUNCIONES .....	45
CUADRO 14.-TAREAS Y FUNCIONES ESTAN EN EL MANUAL DE FUNCIONES	46
CUADRO 15.-TOMA DE DECISIONES.....	47
CUADRO 16.-DE QUIEN RECIBE ORDENES.....	48
CUADRO 17.-SON TOMADAS EN CUENTA SUS OPINIONES .....	49
CUADRO 18.- COMUNICACION Y COORDINACION JEFE - SUBORDINADO.....	50
CUADRO 19.-COMUNICACION Y COORDINACION SUBORDINADO-JEFE.....	51
CUADRO 20.-COMUNICACION Y COORDINACION ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO .....	52
CUADRO 21.-COMISIONES DE TRABAJO .....	53
CUADRO 22.-EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE LAS TAREAS .....	54
CUADRO 23 .-LA DISTRIBUCION FISICA DE LA EMPRESA PERMITE INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES.....	55
CUADRO 24.-DISTRIBUCION FISICA DEL AREA DE TRABAJO FACILITA LA INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES.....	56
CUADRO 25.-LA SISTEMATIZACION IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	57
CUADRO 26.-LAS NORMAS Y REGLAMENTOS IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES .....	58
CUADRO 27.-LA FORMALIZACION DE LAS COMUNICACIONES IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	59
CUADRO 28.-LA DIVISION DEL TRABAJO IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	60
CUADRO 29.-LAS RUTINAS Y PROCEDIMIENTOS IMPIDEN SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	61
CUADRO 30.-DOCUMENTACION DE INSUMOS CRITICOS Y COSTOS .....	62
CUADRO 31.-DESARROLLO DE REGISTROS PARA EL CONTROL.....	63
CUADRO 32.-HERRAMIENTAS DE DESARROLLO.....	64
CUADRO 33.-NIVEL DE REQUERIMIENTO DE SU PERSONAL EN RELACION A SUS BENEFICIOS SOCIALES.....	65
CUADRO 34 .-UTILIZACION ESTRATEGICA .....	66
CUADRO 35.-CAPACIDAD CONTRIBUTIVA.....	67
CUADRO 36.- CUADRO RESUMEN DE COSTOS DE MANO DE OBRA DIRECTA.....	69

CUADRO 37.- CUADRO DE MANO OBRA DIRECTA TEMPORADA ALTA (BASE DE CALCULO).....	70
CUADRO 38.-MANO DE OBRA DIRECTA TEMPORADA BAJA (BASE DE CALCULO).....	70
CUADRO 39.-CUADRO DE DISTRIBUCION DE GASTOS INDIRECTOS .....	71
CUADRO 40.-CONSOLIDADO DE LOS COSTOS DE MANO DE OBRA DIRECTA Y LOS GASTOS INDIRECTOS .....	72
CUADRO 41.-OTROS GASTOS INDIRECTOS-MANTENIMIENTO DE EQUIPO (FUENTE PROPIA) .....	73
CUADRO 42.-SERVICIOS BASICOS .....	73
CUADRO 43.-ALQUILER DEL LOCAL.....	74
CUADRO 44.- INGRESOS SEGUN TEMPORADA .....	75
CUADRO 45.- FLUJO DE CAJA ECONOMICO .....	76
CUADRO 46.- PERSONAL DE ADMINISTRACION .....	77
CUADRO 47.-DESCRIPCION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.....	78
CUADRO 48.-BENEFICIOS SOCIALES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION .	79
CUADRO 49.-MANO DE OBRA DIRECTA .....	79
CUADRO 50.-BENEFICIOS SOCIALES MANO DE OBRA DIRECTA.....	80
CUADRO 51.-MANO DE OBRA INDIRECTA.....	81
CUADRO 52.-BENEFICIOS SOCIALES DE LA MANO DE OBRA INDIRECTA .....	81
CUADRO 53.-SERVICIOS EXTERNOS .....	82
CUADRO 54.-MOVILIDAD .....	82
CUADRO 55.-DISTRIBUCION DE GASTOS INDIRECTOS (FUENTE PROPIA).....	83
CUADRO 56.-MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO .....	84
CUADRO 57.-GASTOS DE SERVICIOS BASICOS.....	84
CUADRO 58.-ALQUILER DE LOCAL .....	85
CUADRO 59.-INVERSION DE EQUIPO .....	85
CUADRO 60.- GESTION .....	86
CUADRO 61.- TRAMITES .....	86
CUADRO 62.- IMPLEMENTACION DE AMBIENTES.....	88
CUADRO 63.- SUMINISTROS DIVERSOS.....	88
CUADRO 64.-MATERIA PRIMA .....	89
CUADRO 65.-FOB .....	90
CUADRO 66.-INGRESOS .....	90
CUADRO 67.- IMPUESTO A LA RENTA .....	90
CUADRO 68.-FLUJO DE CAJA ECONOMICO .....	91
CUADRO 69.- INDICADORES ECONOMICOS .....	93
CUADRO 70.- TASA ACTIVA ANUAL EFECTIVA DEL SISTEMA FINANCIERO ..	94

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1.- EDAD DE LA POBLACION.....	36
GRAFICO 2.- GENERO DE LA POBLACION.....	37
GRAFICO 3.- ESTADO CIVIL DE LA POBLACION ENCUESTADA.....	38
GRAFICO 4.- TIEMPO DE TRABAJO DE LA POBLACION.....	39
GRAFICO 5.-DIVISION POR DEPARTAMENTOS DE LA POBLACION .....	40
GRAFICO 6.- NIVEL JERARGICO EN EL QUE SE DESEMPEÑA .....	41
GRAFICO 7.-GRADO DE ESPECIALIZACION.....	42
GRAFICO 8.- SE ENCUENTRA EN EL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	43
GRAFICO 9.- PROCESOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA.....	44
GRAFICO 10.- LA EMPRESA TIENE MANUAL DE FUNCIONES.....	45
GRAFICO 11.-LAS TAREAS Y FUNCIONES ESTAN EN EL MANUAL DE FUNCIONES.....	46
GRAFICO 12.- TOMA DE DECISIONES .....	47
GRAFICO 13.- DE QUIEN RECIBE ORDENES.....	48
GRAFICO 14.- SON TOMADAS EN CUENTA SUS OPINIONES.....	49
GRAFICO 15.- COMUNICACION Y COORDINACION JEFE-SUBORDINADO .....	50
GRAFICO 16.-COMUNICACION Y COORDINACION SUBORDINADO-JEFE.....	51
GRAFICO 17.-COMUNICACION COORDINACION ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO .....	52
GRAFICO 18.- COMISIONES DE TRABAJO.....	53
GRAFICO 19.-EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE TAREAS .....	54
GRAFICO 20 .-LA DISTRIBUCION FISICA DE LA EMPRESA PERMITE INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES .....	55
GRAFICO 21.-DISTRIBUCION FISICA DEL AREA DE TRABAJO FACILITA LA INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES.....	56
GRAFICO 22.-LA SISTEMATIZACION IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	57
GRAFICO 23.-LAS NORMAS Y REGLAMENTOS IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	58
GRAFICO 24.-LA FORMALIZACION DE LAS COMUNICACIONES IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	59
GRAFICO 25 .-LA DIVISION DEL TRABAJO IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	60
GRAFICO 26.-LAS RUTINAS Y PROCEDIMIENTOS IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES.....	61
GRAFICO 27.-DOCUMENTACION DE INSUMOS CRITICOS Y COSTOS .....	62
GRAFICO 28.-DESARROLLO DE REGISTROS PARA EL CONTROL .....	63
GRAFICO 29.-HERRAMIENTAS DE DESARROLLO .....	64
GRAFICO 30 .-NIVEL DE REQUERIMIENTO DE SU PERSONAL EN RELACION A SUS BENEFICIOS SOCIALES.....	65
GRAFICO 31.-UTILIZACION ESTRATEGICA .....	66
GRAFICO 32 .- CAPACIDAD CONTRIBUTIVA.....	67



## 1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

### 1.1.1. Enunciado del Problema

“IMPLICANCIAS DEL COMPORTAMIENTO DE LA DEUDA CONTRIBUTIVA A ESSALUD EN LA GESTION FINANCIERA A TRAVÉS DE UN CASO DE ESTUDIO DE LAS MYPES DE AREQUIPA METROPOLITANA, 2015”.

### 1.1.2. Descripción del Problema

En un mundo caracterizado por cambios y presiones adaptativas permanentes, es cada vez más patente la inseguridad social que afecta a grandes masas de población. En todas partes los trabajadores demandan con frecuencia la atención a sus necesidades de seguridad social en distintos órdenes. Las sociedades requieren también un sentido de seguridad en salud, para poder desarrollar actividades con efectividad y prevenir el deterioro de las condiciones de vida y trabajo. La seguridad social de la población trabajadora se constituye en un imperativo democrático.

La seguridad social no solo debe fomentar y basarse en los principios de la igualdad de remuneraciones, además debe contemplar la adopción de medidas para garantizar el respectivo derecho a acceder a una atención en salud debidamente refrendada por el cumplimiento de pago del beneficio social por parte del empleador. Las acciones que favorecen el acceso al empleo apoyan la tendencia a conceder a la población trabajadora a percibir prestaciones por propio derecho, y no por ser personas a cargo. Las continuas desigualdades entre las aportaciones y el cumplimiento de pagos suelen afectar los derechos fundamentales a la seguridad social en salud.

- Área del Conocimiento

Campo: Ciencias Contables y Financieras

Área: Contabilidad.

Línea: Relación de Variables

- Operacionalización y descripción de variables

### CUADRO 1.- ANALISIS DE VARIABLES

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Subindicadores</b>
<b>Variable Independiente: IMPLICANCIAS DEL COMPORTAMIENTO DE LA DEUDA CONTRIBUTIVA A ESSALUD</b>	Beneficio Social	Tipo de Aporte (Seguridad Social)
	Aportaciones	Cantidad Anual Frecuencia
	Empleador	Tipo Condición
	Naturaleza	Tipo de Empleado Condición Laboral
	Eficiencia	Porcentaje de incumplimiento
<b>Variable Dependiente: GESTION FINANCIERA</b>	Población	Cantidad Características
	Gestión	Costos Deuda
	Pagos	Cantidad Frecuencia
	Pyme	Tipo Cantidad

**Fuente: Elaboración Propia**

- Tipo y nivel de investigación

**Tipo:** Es una investigación pura o básica.

**Nivel:** Relacional.

- Interrogantes por resolver
  - ¿Cuáles son las implicancias de la deuda contributiva a Essalud en la Gestión Financiera de las Mypes de Arequipa Metropolitana?
  - ¿Cómo es el cumplimiento contable de la seguridad social de la mypes de Arequipa Metropolitana a ESSALUD?
  - ¿Cuál es la incidencia en el estado financiero de la Pyme cuando se generan deudas o pagos por tener deuda contributiva a Essalud?

### 1.1.3. Justificación

#### a. Actualidad

En la actualidad en materia de beneficios sociales coexisten en el Perú regímenes abiertos y cerrados, así como de administración estatal y de administración privada. El sistema de declaraciones de los beneficios sociales se maneja bajo el “sistema de reparto” y se efectúan con supervisión y control de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT en el que los beneficios no están en proporción directa de los aportes sino son definidos por ley. El reparto tiene como finalidad proporcionar a cada quien lo que le corresponde por derecho sea fijado por ley, en proporción directa a sus aportes, por la entidad empleadora pública, privada o mixta; es por ello que existe un nivel de incidencia en el Estado Financiero de la Mypes cuando se generan deudas o pagos por tener deuda contributiva a Essalud. Los problemas generados por el sistema de reparto han sido y son:

I) Problemas generados por el sistema de reparto

- a) Falsificación y adulteración de documentos con carácter sustentatorio para obtener una Atención de Salud.
- b) Descuido, olvido o dejadez en el pago de los aportes del empleador.
- c) Falta de información en cuanto a los cálculos del aporte.
- d) Deficiencia y falta de capacitación en el personal.
- e) Los altos costos administrativos y la excesiva documentación requerida. Lo que justifica la necesidad de llevar a cabo un estudio que permita identificar la importancia del cumplimiento de los beneficios sociales en tanto a seguridad social por parte del empleador para analizar la incidencia de costos de los aportes contributivos en Mypes de Arequipa Metropolitana, considerando una de ellas como estudio de caso.

II) Importancia científica o académica

El reto en el ámbito académico es alcanzar un modelo de análisis descriptivo que beneficie a investigaciones posteriores a desarrollar sistemas de control y monitoreo para el cumplimiento de pagos de beneficios sociales en la ciudad de Arequipa.

III Originalidad

Esta es una idea original ya que es la primera vez que se realiza un trabajo de evaluación en tanto al incumplimiento de aportes de los beneficios sociales (seguridad social) por el empleador, lo que genera deuda contributiva a Essalud y como ello incide en la gestión financiera de las mypes de Arequipa Metropolitana.

#### IV) Utilidad

La utilidad de la presente investigación es analizar las características de la población de estudio encontrando el nivel de influencia entre las variables propuestas.

#### V) Viabilidad o interés personal

El interés que se pretende con esta tesis es la de obtener el título profesional para poder ejercer como Contador Público, al mismo tiempo que efectuar un aporte en el campo de la investigación contable.

#### 1.1.4. Objetivos

- Analizar las implicancias de la deuda contributiva a Essalud en la Gestión Financiera de las Mypes de Arequipa Metropolitana.
- Verificar el cumplimiento contable de la seguridad social de la mypes de Arequipa Metropolitana a ESSALUD.
- Describir la incidencia en el Estado Financiero de la Pyme cuando se generan deudas o pagos por tener deuda contributiva a Essalud.

### 1.2. MARCO TEÓRICO

#### 1.2.1. Antecedentes de la Investigación

No se encontraron antecedentes investigativos a nivel local y nacional, por lo que la presente investigación deberá considerar una metodología original de acuerdo al tipo de información existente.

Sin embargo, se encontraron antecedentes indirectos que a continuación se presentan:

- Alfaro Esparza, Jaime. “El sistema previsional peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma”. PUCP. Perú. 2004. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/600/ALFARO\\_ESPARZA\\_JAIME\\_EL%20SISTEMA%20PREVISIONAL%20Y%20LA%20NECESIDAD.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/600/ALFARO_ESPARZA_JAIME_EL%20SISTEMA%20PREVISIONAL%20Y%20LA%20NECESIDAD.pdf?sequence=1)
- Medina Otazu, Augusto “El Derecho de las personas mayores a gozar de pensiones no contributivas en el Perú.” UNMSM. 2012. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1267/1/medina\\_o\\_a.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1267/1/medina_o_a.pdf)
- Altamirano, Alejandro. “Responsabilidad tributaria de los administradores de entes colectivos”. Departament de Dret Privat, Processal i Financer. Universitat Rovira i Virgili. Buenos Aires, Argentina. 2008.

## 1.2.2. Bases Teóricas y Definiciones

### 1.2.2.1. Beneficios Sociales

Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Delgado, V. (2011) Beneficios Sociales en El Perú – CTS, Gratificaciones, Asignaciones, Seguro de Vida, Utilidades. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú.

Están constituidas por:

- AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones)
- Seguridad Social
- CTS (Compensación por tiempo de Servicios)
- Vacaciones y Descansos Remunerados
- Gratificaciones Truncas
- Vacaciones Truncas
- Participación en las Utilidades



### 1.2.2.2. Seguridad Social

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia<sup>2</sup>.

La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social<sup>3</sup>.

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2012) Seguridad Social. Extraído de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

<sup>3</sup> Martínez, J. (2010) Seguridad Social. Portal de Seguridad Social para Todos. Extraído de <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

Por último, cabe señalar que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Carta Internacional de Derechos Humanos, donde claramente se expresa: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental – aunque en realidad sólo una pequeña proporción de la gente en nuestro planeta disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado. Sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada en materia de seguridad social mientras que más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social. Aquellos que no están cubiertos tienden a formar parte de la economía informal, por lo general, no están protegidos en su vejez por la seguridad social y no están en condiciones de pagar sus gastos de salud. Además, muchas personas tienen una cobertura insuficiente, esto es, puede que carezcan de elementos significativos de protección (como la asistencia médica o las pensiones) o que la protección que reciben sea escasa o presente una tendencia a la baja. La experiencia muestra que la gente está dispuesta a cotizar a la seguridad social, siempre y cuando ésta satisfaga sus necesidades prioritarias. Hasta no hace mucho se suponía que la proporción creciente de la fuerza de trabajo de los países en desarrollo terminaría en un empleo en el sector formal cubierto por la seguridad social. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que el crecimiento del sector informal se ha traducido en tasas de cobertura estancadas o en proceso de reducción. Aún en países con un elevado crecimiento económico,

cada vez más trabajadores, a menudo mujeres, se encuentran en empleos menos seguros, como es el trabajo eventual, el trabajo a domicilio y algunos tipos de empleo por cuenta propia que carecen de cobertura de la seguridad social. Los grupos más vulnerables que no forman parte de la fuerza de trabajo, son personas con discapacidad y personas mayores que no pueden contar con el apoyo de sus familiares y que no están en condiciones de financiar sus propias atenciones.

a. Repercusión de la Seguridad Social

La seguridad social tiene una profunda repercusión en todos los sectores de la sociedad. Hace que los trabajadores y sus familias tengan acceso a la asistencia médica y cuenten con protección contra la pérdida de ingresos, sea durante cortos períodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, sea durante períodos largos debido a la invalidez o a un accidente del trabajo. Proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez. Los niños se benefician de los programas de seguridad social destinados a ayudar a sus familias para cubrir los gastos de educación. Para los empleadores y las empresas, la seguridad social ayuda a mantener unas relaciones laborales estables y una fuerza de trabajo productiva. La seguridad social puede también contribuir a la cohesión social y al crecimiento y desarrollo general del país mediante la mejora de las condiciones de vida, amortiguando los efectos de las transformaciones estructurales y tecnológicas en las personas y, por tanto, sentando las bases para un enfoque más positivo sobre la globalización.

b. La OIT y la Seguridad Social

La seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Los convenios y recomendaciones de la OIT relativas a las políticas de extensión de la seguridad social incluyen:

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121)
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183) En 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución y Conclusiones Relativas a la Seguridad Social.

### 1.2.2.3. Gestión<sup>4</sup>

Del latín *gestiō*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.

---

4 Ibarra, A. (2012) Emprendimiento para creación de empresas con responsabilidad social empresarial (RSE). Universidad de Buenaventura. Medellín. Colombia.

Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

#### **1.2.2.4. Deuda Contributiva**

La deuda contributiva refiere a algo que una empresa está forzada a hacer por una imposición legal o por una exigencia moral. La deuda contributiva crea un vínculo que lleva a la empresa a ejecutar o abstenerse de hacer algo de acuerdo a las leyes o las normativas vigentes. Esto implica pago de acuerdos pactados con el Estado en beneficio de un sector poblacional al cual le corresponde por derecho como beneficios sociales<sup>5</sup>.

#### **1.2.2.5. Gestión Financiera**

La gestión financiera tiene por objeto la ejecución propiamente dicha del presupuesto de gastos aprobado. Esta ejecución se realiza a través de distintas fases, iniciándose con la autorización del gasto y terminando con su pago material. Los procedimientos de gestión para llevarlo a cabo son los pagos por caja fija, los pagos a justificar, la contratación administrativa y excepcionalmente la contratación privada<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Guajardo, G. Contabilidad Financiera. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México. 2008.

<sup>6</sup> Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gestión Financiera. MECD. España. 2015. Extraído de [http://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/promociondelarte/mc/expotemp/capitulos/GestionEconomica\\_GestionFinanciera.pdf](http://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/promociondelarte/mc/expotemp/capitulos/GestionEconomica_GestionFinanciera.pdf)

### 1.3. HIPOTESIS

Dadas las implicancias que tiene el pago y ausencia del mismo es posible que exista relación directa entre la deuda contributiva a Essalud y la gestión financiera de las mypes de Arequipa Metropolitana.





## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

---

## 2.1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

### 2.1.1. Técnica

- Observación Documental
- Encuesta

### 2.1.2. Instrumento

- Ficha de Observación Documental
- Cuestionario

### 2.1.3. Estructura del Instrumento

- a. Ficha de Observación Documental

**CUADRO 2.- FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL -FORMATO**

Item	Actividades	Resultados	Fuente

- b. Cuestionario (Anexo 1)

El cuestionario fue dirigido a la población objetivo de manera directa, “Cara a Cara”, considerando aquellas mypes formales, que desarrollan actividades formales y que se presume que puedan desarrollar algunas de sus actividades de manera informal tal como el ocultar parte de su información financiera a las entidades rectoras del sector. El cuestionario fue diseñado con 32 preguntas cerradas para poder cuantificar de manera práctica y que permita interpretar con mayor precisión los factores involucrados en el problema de investigación.

## 2.2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.2.1. Ubicación Espacial

La presente investigación se llevó a cabo en Arequipa Metropolitana.

### 2.2.2. Ubicación Temporal

Se llevó a cabo un estudio que comprende al año 2015.

### 2.2.3. Unidades de Estudio

Mypes de Arequipa Metropolitana.

#### Población

A continuación, en el siguiente cuadro se presenta la cantidad de la población de mypes ubicadas en Arequipa Metropolitana:

**CUADRO 3.- POBLACION DE MYPES**

<b>Empresas por Sector</b>	<b>Total</b>
Comercio	894
Servicios	655
Industria	32
Turismo	287
<b>Total</b>	<b>1,868</b>

**Fuente: Gobierno Regional de Arequipa – Sunat, 2015**

Muestra

El tamaño de la muestra está dada por:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2(N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

Z= Límite de confianza (valor de distribución normal)

p= Probabilidad de aciertos

q= Probabilidad de fracasos (1 - p)

E= Nivel de precisión ó error

N= Tamaño de la población

Dando Valores:

Z= 1.96

p= 0.50

q= 0.50

E= 0.05

N= 1,868

- Determinando la muestra para el caso de la población total esta es como sigue:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (1,868)}{(0.05)^2 (1,868 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 319 encuestas

## 2.3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.3.1. Organización

- Autorización del responsable de la mypes.
- Coordinación con los encargados de la gestión financiera de la mypes.
- Preparación de las personas que fueron consultadas.
- Análisis de los resultados de la aplicación del instrumento.

### 2.3.2. Recursos

#### 2.3.2.1. Recursos humanos

Investigador:  
- Deibby Barriga Rivera

#### 2.3.2.2. Recursos físicos

Computadora Intel i5

Papel Bond  
Impresora  
Servicio de Internet

#### 2.3.2.3. Recursos Financieros

El presupuesto total para el desarrollo de la presente investigación ha sido autofinanciado por el investigador.

### 2.3.3. Validación del Instrumento

El instrumento fue validado mediante la calibración del instrumento aplicando el total de la muestra (319 encuestas) lo que permitió de esta manera corregir las preguntas que no fueron absueltas por no ser comprensibles por el individuo al momento de la encuesta.

### 2.3.4. Criterio para el manejo de datos

#### 2.3.4.1. Ordenamiento

Se usó una matriz de tabulación y los cálculos estadísticos se llevaron a cabo en una hoja de cálculo informático (Excel 2013) por lo que se elaboraron tablas por cada pregunta del cuestionario con las cuales la información quedó claramente organizada y sistematizada.

#### 2.3.4.2. Tratamiento de la información

- Clasificación: La información recolectada a través del instrumento fue ordenado con una Matriz de Sistematización.
- Recuento: Los datos clasificados se compilan manualmente y automáticamente, utilizándose matrices de conteo.
- Tabulación: Se utilizaron cuadros específicos de acuerdo con la necesidad de cruzar indicadores.

### 2.3.4.3. Tablas

Todos los indicadores fueron evaluados mediante Tablas de Distribución de Frecuencia. Se usó estadística descriptiva.

#### CUADRO QUE MUESTRA OBJETIVAMENTE EL TIEMPO EN REALIZAR EL TRABAJO (2016)

	Planteamiento. Teórico		Planteamiento Operacional		Resultados	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	junio
<b>MESES</b>						
<b>AVANCES</b>	15%	15 %	15 %	15 %	20 %	20 %



## **PROPOSITO DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA Y DE LA TABULACION**

- 1.- ¿Cuál es la edad del representante de la empresa?  
Con esta pregunta se quiere investigar la información de los representantes de las Mypes por grupos atareos.
- 2.- ¿Cuál es su sexo?  
Se quiere saber si existe alguna preferencia entre hombres y mujeres en la representación empresarial
- 3.- ¿Cuál es su estado civil?  
Se quiere saber si el estado civil de las personas tiene relación con el manejo de las empresas.
- 4.- ¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?  
Se quiere saber el tiempo de permanencia de los trabajadores en la empresa
- 5.- ¿Conoce usted si la organización de la empresa incluye una división por departamentos?  
Se quiere saber si los trabajadores conocen la organización de la empresa.
- 6.- ¿Conoce el nivel jerárgico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña?
- 7.- ¿Cuál es el grado de especialización del cargo que desempeña?  
Conocer el grado de mano de obra calificada o tecnicada.
- 8.- ¿Se encuentra registrado en el Organigrama de la empresa, el cargo que desempeña?  
Conocer si los trabajadores de las Mypes conocen la Estructura Orgánica donde trabajan.
- 9.- Las tareas que desempeña ¿forman parte de los procesos de trabajo en la empresa?  
Conocer si los trabajadores conocen el proceso de producción de la empresa.
- 10.- ¿La empresa, tiene un Manual de Funciones?  
Conocer si los trabajadores conocen su manual de funciones.
- 11.- ¿Las funciones y tareas que desempeña, están incluidas en el Manual de Funciones?  
Conocer si los trabajadores conocen las funciones que desempeñan.
- 12.- ¿Cómo se realiza la toma de decisiones en la empresa?  
Saber si el personal Jerárgico de la empresa toma las decisiones según rango.
- 13.- ¿De quién recibe las órdenes?  
Conocer la línea de mando de las empresas.
- 14.- ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones?  
Conocer si las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta para la marcha de la empresa.
- 15.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación jefe-subordinado?  
Se quiere conocer la relación entre los trabajadores de la empresa y su personal jerárgico.
- 16.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación entre compañeros del trabajo?  
Se necesita saber la relación laboral entre los trabajadores para proponer un buen ambiente de trabajo.
- 17.- ¿Es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo?  
Se quiere conocer la participación de los trabajadores en la empresa.
- 18.- ¿Se forman equipos de trabajo para realización de las tareas?  
Para conocer la participación de los trabajadores con la empresa
- 19.- ¿Considera usted que la distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores?  
Se requiere saber las relaciones interpersonales entre los trabajadores.
- 20.- ¿Considera usted que la distribución física del área de su trabajo facilita la integración de los trabajadores?  
¿Conocer si la distribución física del área donde trabaja contribuye a la integración de los trabajadores?
- 21.- ¿Cree usted que el sistema de organización y toma de decisiones en la empresa impide soluciones rápidas y eficientes?  
Conocer si las estructuras orgánicas de las Mypes ayudan a las soluciones de la empresa.
- 22.- ¿Cree usted que el carácter legal de las normas y reglamentos en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?  
Conocer si las normatividades legales de las Mypes ayudan a su desenvolvimiento.
- 23.- ¿Cree usted que el carácter formal de las comunicaciones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?  
Conocer que el sistema de comunicaciones en las Mypes es realmente productivo.

24.- ¿Cree usted que el carácter racional y división del trabajo en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

Se quiere conocer que la división de trabajo como influye en la toma de decisiones.

25.- ¿Considera usted que las rutinas y procedimientos estandarizados en la empresa, impiden soluciones rápidas o eficientes?

Se quiere conocer que si las Mypes tienen procedimientos más eficientes que los procedimientos con demasiada rutina.

26.- ¿Existe algún documento donde se detalla cuales son los costos y beneficios contributivos?

Se quiere saber si los conductores de las Mypes conocen sobre las marcha de la empresa.

27.- ¿Se desarrollan registros que permitan controlar el cumplimiento de los procesos de gestión contable de la empresa?

Se quiere saber si las Mypes realizan los registros contables para la gestión contable-financiera de la empresa.

28.- Cree usted que tenemos las herramientas necesarias para evaluar las implicancias de la deuda contributiva en las gestión financiera de la empresa?

Se desea saber si las Mypes cuentan con las herramientas adecuadas para controlar su gestión contributiva.

29.- ¿Cual es el nivel de requerimiento de su personal en tanto a sus beneficios laborales?

Se requiere saber cómo los trabajadores de las Mypes conocen lo relacionado a sus Beneficios sociales.

30.- ¿Está usted de acuerdo con la utilización de elementos de control y fiscalización para las empresas que no cumplan con la deuda contributiva?

Se quiere saber cómo los conductores de las Mypes aceptan los controles o las fiscalizaciones en razón de las deudas contributivas

31.- Considera usted que la empresa puede cumplir en adelante con subsanar la deuda contributiva con Essalud en beneficio del trabajador?

Se requiere esta información para saber cuál es la disposición de los conductores de las Mypes en la relación a su situación contributiva sobre todo con Essalud que incide directamente en los trabajadores.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROVENIENTE DE LAS ENCUESTAS

1.- ¿Cuál es su edad del representante de la empresa ?

19-28 años	189	59.25 %
29-38 años	85	26.65%
39-48 años	29	9.09 %
49-58 años	16	5.02%
Total	319	100.00%

2.- ¿Cuál es su sexo?

Masculino	149	46.71%
Femenino	170	53.29%
Total	319	100.00%

3.- ¿Cuál es su Estado Civil?

Soltero	191	59.87 %
Casado	85	26.65 %
Divorciado	0	0.00 %
Otros	43	13.48
Total	319	100.00 %

4.- ¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?

Menos de 3 meses	106	33.23 %
3 a 6 meses	68	21.32 %
6 a 12 meses	63	19.75 %
1 a 2 años	47	14.73 %
2 a 3 años	35	10.97 %
Más de 3 años	0	0.00 %
Total	319	100.00 %

5.-¿Conoce usted si la organización de la empresa, incluye una división por departamentos?

Si	298	93.42 %
No	21	6.58 %
Total	319	100.00 %

6.-¿Conoce usted el nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña?

Si	298	93.42 %
No	21	6.58 %
Total	319	100.00 %

7.-¿Cuál es el grado de especialización del cargo que desempeña?

Tareas especializadas	128	40.13 %
Tareas universales	191	59.87 %
Total	319	100.00 %

8.-¿Se encuentra registrado en el Organigrama de la empresa, el cargo que desempeña?

Si	234	73.33 %
No	85	26.67 %
Total	319	100.00 %

9.-Las tareas que desempeña, ¿forman parte de los procesos de trabajo en la empresa?

Si	319	100.00 %
No	0	0.00 %
Total	319	100.00%

10.- ¿La empresa, tiene un Manual de Funciones?

Si	255	79.94%
No	64	20.06%
Total	319	100.00 %

11.- Las funciones y tareas que desempeña, están incluidas en el Manual de Funciones?

Si	255	79.94 %
No	64	20.06 %
Total	319	100.00 %

12.- ¿Cómo se realiza la toma de decisiones en la empresa?

El gerente	213	66.77 %
Los jefes de área	64	20.06 %
Ambos	42	13.17 %
Otros	0	0.00 %
Especifique	0	0.00%
Total	319	100.00 %

13.-¿De quién recibe las ordenes?

El gerente	191	59.87 %
De sus jefes inmediatos	43	13.48 %
Ambos	85	26.65%
Otros	0	0.00%
Especifique	0	0.00%
Total	319	100.00 %

14.-Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones?

Si	319	100.00 %
No	0	0.00 %
Total	319	100.00 %

15.-¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación jefe-subordinado?

Muy buena	21	6.58 %
Buena	192	60.19 %
Regular	106	33.23 %
Mala	0	0.00 %
Total	319	100.00 %

16.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo?

Muy buena	64	20.06 %
Buena	255	79.94 %
Regular	0	0.00 %
Mala	0	0.00 %
Total	319	100.00 %

17.- ¿Es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo?

Si	213	66.77 %
No	106	33.23 %
Total	319	100.00 %

18.- ¿Se forman equipos de trabajo para la realización de las tareas?

Si	191	59.87 %
No	128	40.13 %
Total	319	100.00 %

19.- ¿Considera usted que la distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores?

Si	234	73.35 %
No	85	26.65 %
Total	319	100.00 %

20.- ¿Considera usted que la distribución física de su área de trabajo facilita la integración de los trabajadores?

Si	234	73.35 %
No	85	26.65 %
Total	319	100.00 %

21.- Cree usted que el sistema de organización y toma de decisiones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

Si	106	33.23 %
No	213	66.77 %
Total	319	100.00 %

22.- Cree usted que el carácter legal de las normas y reglamentos en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

Si	170	53.29 %
No	149	46.71 %
Total	319	100.00 %

23.- Cree usted que el carácter formal de las comunicaciones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

Si	106	33.23 %
No	213	66.77 %
Total	319	100.00 %

24.- ¿Cree usted que el carácter racional y división del trabajo en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

Si	170	53.29 %
No	149	46.71 %
Total	319	100.00 %

25.- ¿Considera usted que las rutinas y procedimientos estandarizados en la empresa, impiden soluciones rápidas o eficientes?

Si	128	40.13 %
No	191	59.87 %
Total	391	100.00 %

26.- ¿Existe algún documento donde se detalle cuáles son los costos y beneficios contributivos?

Si	319	100.00 %
No	0	0.00 %
Total	319	100.00 %

27.- ¿Se desarrollan registros que permitan controlar el cumplimiento de los procesos de gestión contable de la empresa?

Si	201	63.01 %
No	118	36.99 %
Total	319	100.00 %

28.- ¿Cree usted que tenemos las herramientas necesarias para evaluar las implicancias de la deuda contributiva en la gestión financiera de la empresa?

Si	188	58.93 %
No	131	41.07 %
Total	319	100.00 %

29.- ¿Cuál es el nivel de requerimiento de su personal en tanto a sus beneficios sociales?

Obligatoriedad	272	85.27 %
Seguridad del futuro laboral	32	10.03 %
Importancia de la salud del trabajador	15	4.70 %
Total	319	100.00 %

30.- ¿Está usted de acuerdo con la utilización de elementos de control y fiscalización para las empresas que no cumplan con la deuda contributiva?

Si	297	93.10 %
No	22	6.90 %
Total	319	100.00 %

31.- ¿Considera usted que la empresa puede cumplir en adelante con subsanar la deuda contributiva con Essalud en beneficio del trabajador?

Si	198	62.70 %
No	121	37.93 %
Total	319	100.00 %



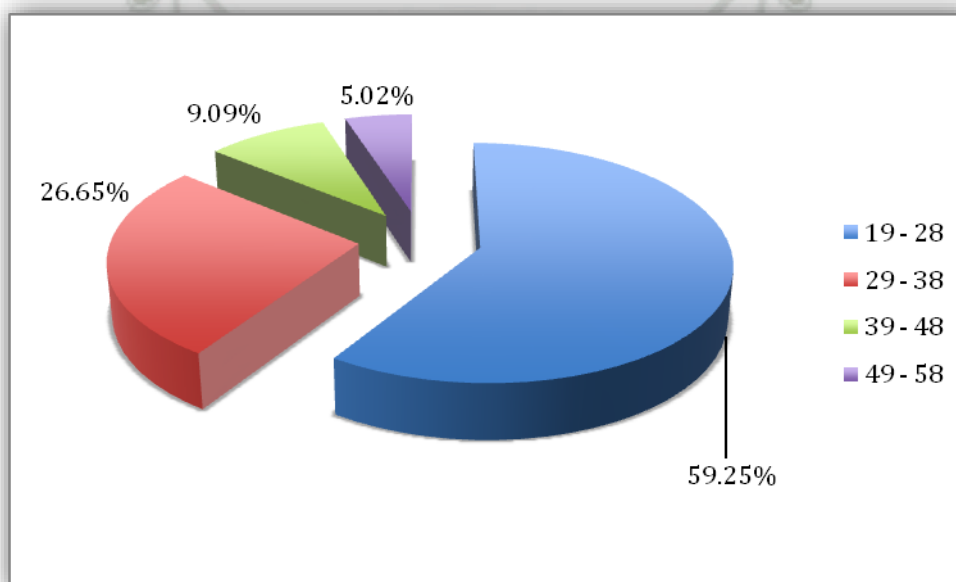
### 3.1.- SITUACIÓN DE LAS MYPES EN AREQUIPA (ANÁLISIS DE RESULTADOS) A TRAVÉS DE CUADROS Y GRAFICOS

#### 1. Edad

**CUADRO 4.- EDAD DE LA POBLACION**

	f	%
19 - 28	189	59.25%
29 - 38	85	26.65%
39 - 48	29	9.09%
49 - 58	16	5.02%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 1.- EDAD DE LA POBLACION**

**Fuente:** Elaboración Propia.

#### **INTERPRETACIÓN:**

Del 100% de los encuestados, el 59.25% refiere estar entre el rango de 19 – 28 años de edad, lo que implica ser el mayor segmento que puede influir en los resultados relevantes del estudio, el 26.65% se encuentra en el rango de edades de 29 – 38 años, y cabe resaltar que el 5.02% es el menor segmento y está entre el rango compuesto de 49 - 58 años de edad.

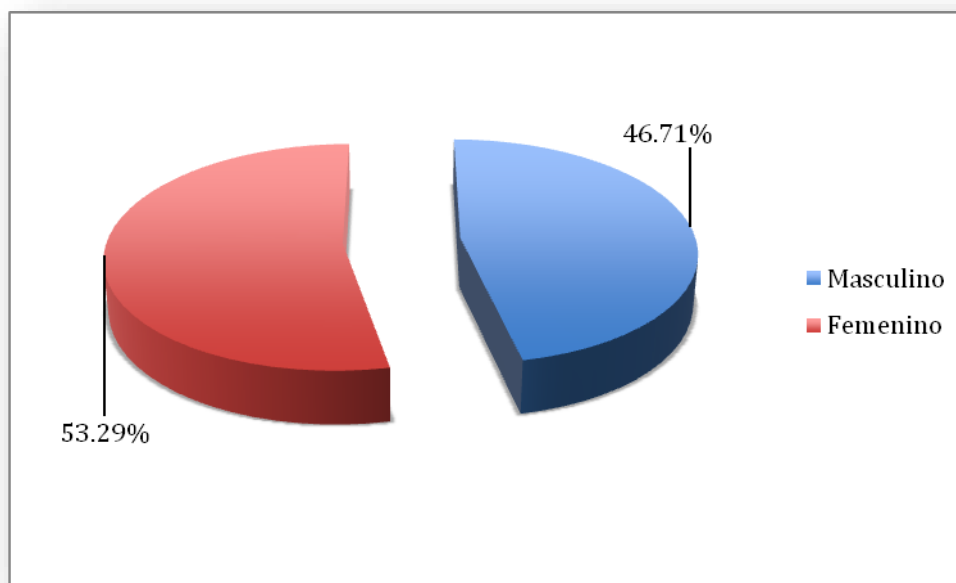
Se puede decir que la gran mayoría del personal de las Mypes, es mayor de edad, que tienen más de 19 años.

#### 2. Género

**CUADRO 5.- GENERO DE LA POBLACION**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	149	46.71%
Femenino	170	53.29%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 2.- GENERO DE LA POBLACION**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De la totalidad del personal encuestado en sus empresas (100 %), el género de la población de mayor número es 53.29%. Representa al género femenino, mientras que el 46.71% representa al género masculino.

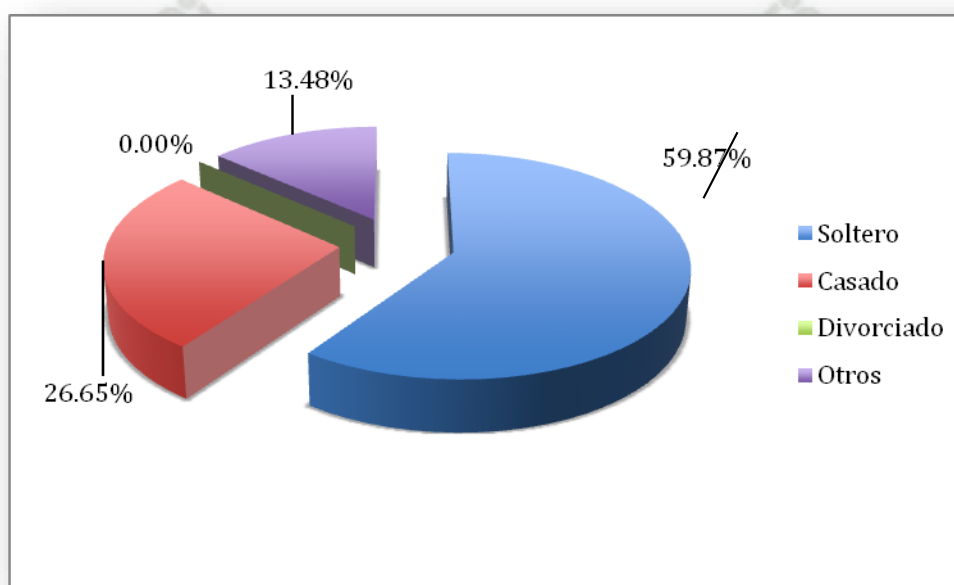
Se puede observar en el gráfico que la gran mayoría del personal que labora en la empresa es del género femenino y el menor segmento es del género masculino.

### 3. Estado Civil

**CUADRO 6.- ESTADO CIVIL DE LA POBLACION ENCUESTADA**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Soltero	191	59.87%
Casado	85	26.65%
Divorciado	0	0.00%
Otros	43	13.48%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 3.- ESTADO CIVIL DE LA POBLACION ENCUESTADA**

**Fuente:** Elaboración Propia

#### **INTERPRETACIÓN:**

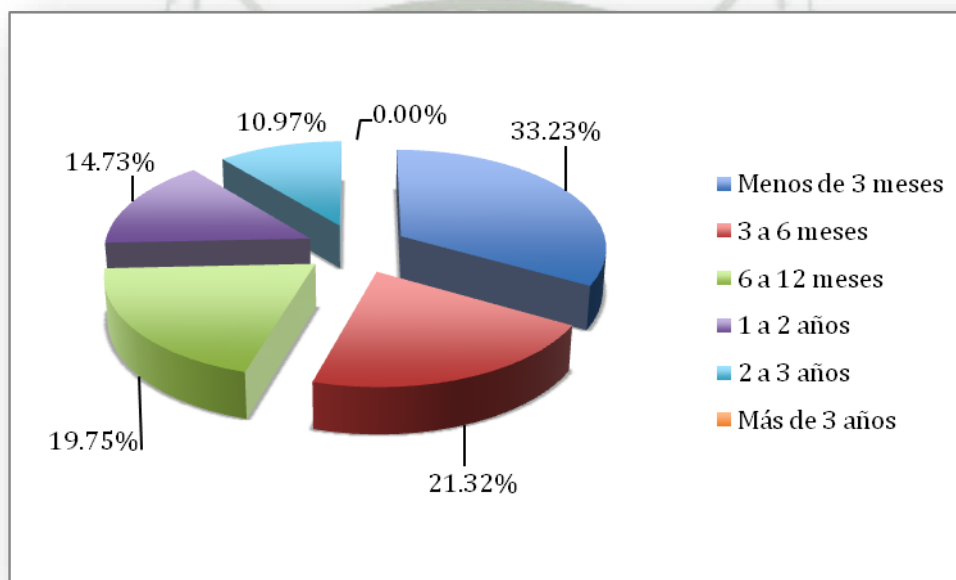
Esto demuestra que la población encuestada en un 59.87% es soltera, en cambio el 26.65% de la población es casada y el 13.48% están en otras situaciones.

#### 4. ¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?

**CUADRO 7.- TIEMPO DE TRABAJO DE LA POBLACION**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Menos de 3 meses	106	33.23%
3 a 6 meses	68	21.32%
6 a 12 meses	63	19.75%
1 a 2 años	47	14.73%
2 a 3 años	35	10.97%
Más de 3 años	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 4.- TIEMPO DE TRABAJO DE LA POBLACION**

**Fuente:** Elaboración Propia

#### **INTERPRETACIÓN**

El tiempo que viene trabajando la población encuestada (100%), el mayor segmento es del 33% y el menor segmento se encuentra en el 13%.

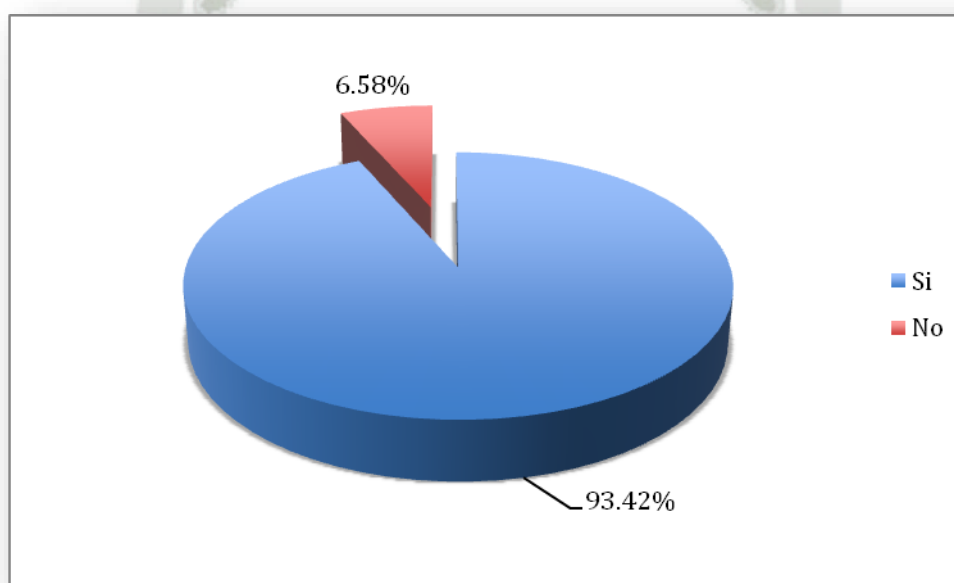
Si utilizamos estos datos, para ver la importancia del sector en el Tiempo de Trabajo podemos proyectar que el 33% es el mayor segmento y trabaja menos de tres meses, en el 20% trabajan de 3 a 6 meses y el otro 20% de 6 a 12 meses, y el menor segmento está comprendido con el 13% trabajan de 1 a 2 años y el otro 13% de 2 a 3 años.

5. ¿Conoce usted si la organización de la empresa, incluye una división por departamentos?

**CUADRO 8.-DIVISION POR DEPARTAMENTOS DE LA POBLACION**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	298	93.42%
No	21	6.58%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 5.-DIVISION POR DEPARTAMENTOS DE LA POBLACION**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

En la división por departamentos del 100%, el 93.42% es el mayor segmento y el menor segmento se encuentra en el 6.58%.

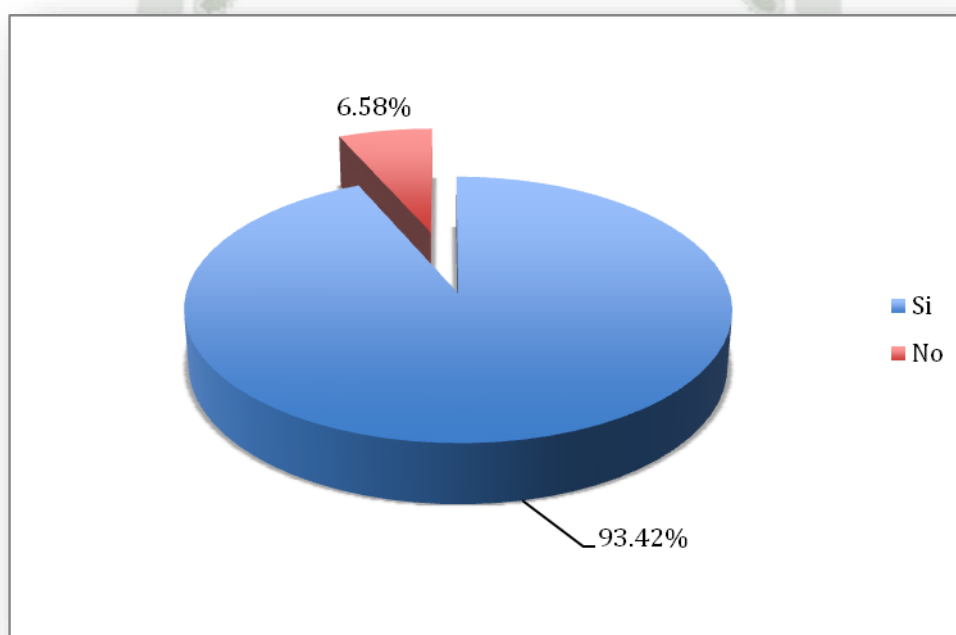
Estos datos, muestran que el 93.42% responde que, SI conoce la división por departamentos en la empresa, siendo el mayor segmento, y un 6.58% declara que NO conoce la división por departamentos considerando que es un menor segmento.

6. ¿Conoce usted el nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña?

**CUADRO 9.-NIVEL JERARGICO EN EL QUE SE DESEMPEÑA**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	298	93.42%
No	21	6.58%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 6.- NIVEL JERARGICO EN EL QUE SE DESEMPEÑA**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

El nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeñan los encuestados (100%), el 93.42% es el segmento mayor y el 6.58% es el segmento menor.

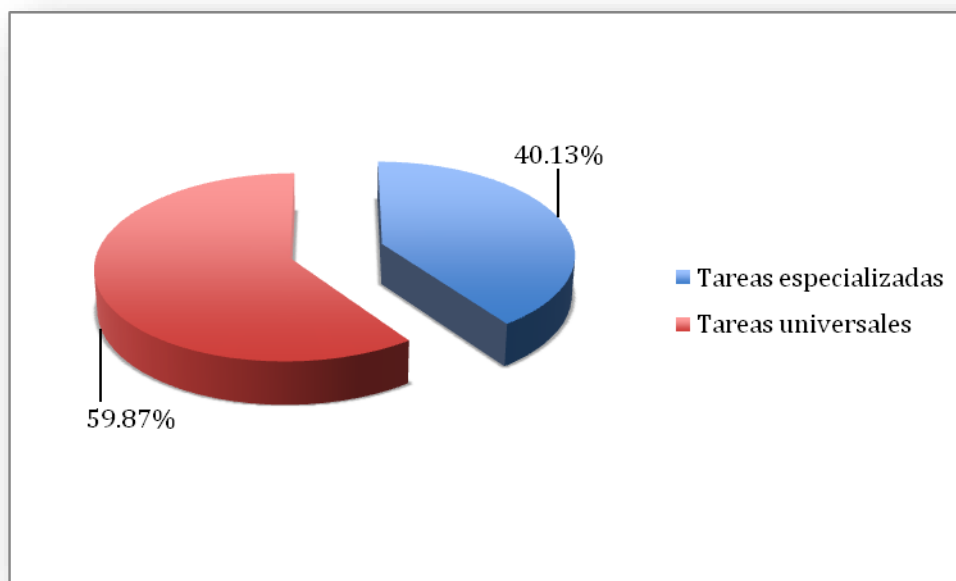
Podemos decir entonces que el 93.42% de los encuestados SI conoce el nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña, y el 6.58% NO conoce el nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña, siendo el menor segmento de los encuestados.

7. ¿Cuál es el grado de especialización del cargo que desempeña?

**CUADRO 10.-GRADO DE ESPECIALIZACION**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Tareas especializadas	128	40.13%
Tareas universales	191	59.87%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 7.-GRADO DE ESPECIALIZACION**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De la población encuestada en la empresa (100%), respecto al grado de especialización del cargo que desempeña la población, el mayor segmento es del 59.87% y el menor segmento se encuentra en el 40.13%.

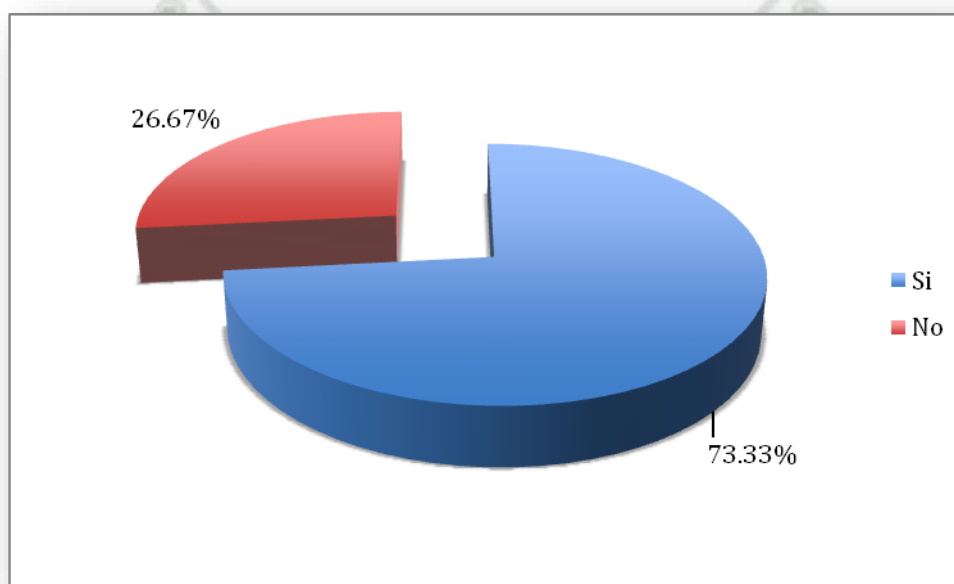
Se puede observar en el grafico que el 59.87% de la población realiza tareas comunes siendo el mayor segmento, y el menor segmento realiza Tareas Especializadas con el 40.13% de la población.

8. ¿Se encuentra registrado en el Organigrama de la empresa, el cargo que desempeña?

**CUADRO 11 .-SE ENCUENTRAN TAREAS Y FUNCIONES EN EL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA**

	f	%
Si	234	73.33%
No	85	26.67%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 8.- SE ENCUENTRA EN EL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De la totalidad de la población de la empresa (100%), respecto a que, si se encuentra registrados en el organigrama, el mayor segmento es del 73.33% y el segmento menor es del 26.67%.

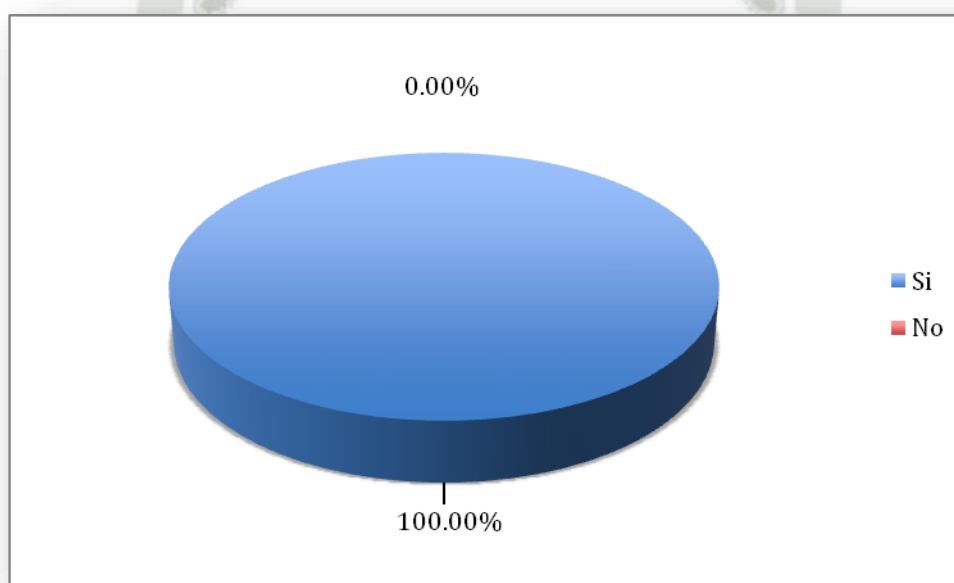
Podemos decir entonces que el 73.33% de la población SI se encuentra registrado en el organigrama de la empresa, y el menor segmento con el 26.67% NO se encuentra registrado en el organigrama de la empresa.

9. Las tareas que desempeña, ¿forman parte de los procesos de trabajo en la empresa?

**CUADRO 12.-PROCESOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	319	100.00%
No	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 9.- PROCESOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a las encuestadas realizadas a la población, podemos decir que el 100% de los encuestados, responden que las tareas que desempeñan dentro de la empresa , SI forman parte de los procesos de trabajo que realizan.

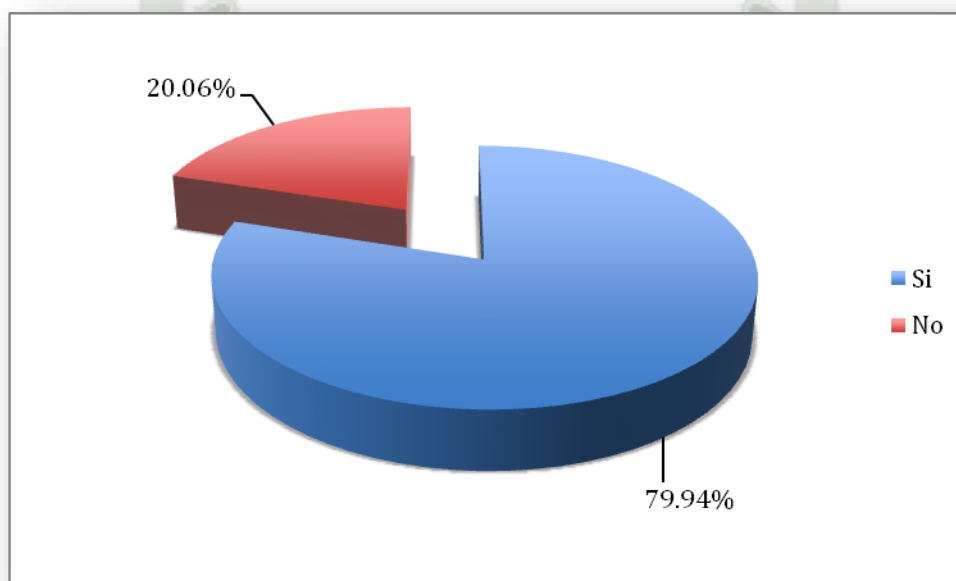
10. ¿La empresa, tiene un Manual de Funciones?

**CUADRO 13.-LA EMPRESA TIENE MANUAL DE FUNCIONES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	255	79.94%
No	64	20.06%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Grafico N° : La empresa tiene Manual de Funciones**



**GRAFICO 10.- LA EMPRESA TIENE MANUAL DE FUNCIONES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De la población encuestada respecto a que, si la empresa tiene Manual de Funciones del 100%, el 79.94% es el mayor segmento y el 20.06% se encuentra en el menor segmento.

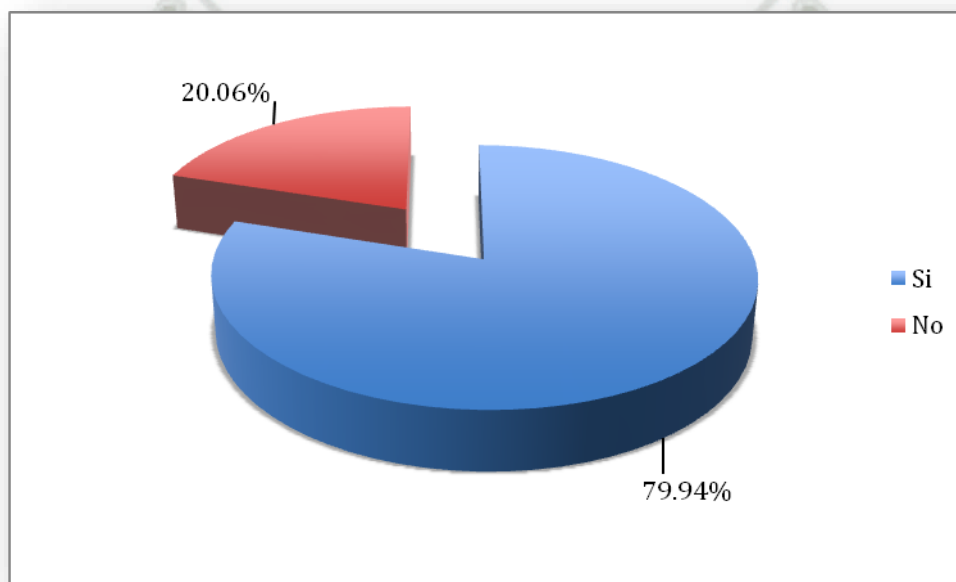
Estos datos muestran que el mayor segmento con el 79.94% de los encuestados saben que la empresa SI tiene Manual de Funciones y el otro 20.06% de los encuestados dice que la empresa NO tiene Manual de Funciones.

11. ¿Las funciones y tareas que desempeña, están incluidas en el Manual de Funciones?

**CUADRO 14.-TAREAS Y FUNCIONES ESTAN EN EL MANUAL DE FUNCIONES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	255	79.94%
No	64	20.06%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 11.-LAS TAREAS Y FUNCIONES ESTAN EN EL MANUAL DE FUNCIONES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

Del 100% de los encuestados en la empresa, el mayor segmento es del 79.94% y el menor segmento es del 20.06%.

Los datos demuestran que el 79.94% afirma que las funciones y tareas que desempeña SI están incluidas en el Manual de Funciones siendo el mayor segmento, en cambio el menor segmento con el 20.06% de la población dice que las funciones y tareas que desempeña NO están incluidas en el Manual de Funciones.

12. ¿Cómo se realiza la toma de decisiones en la empresa?

CUADRO 15.-TOMA DE DECISIONES

	f	%
El gerente	213	66.77%
Los jefes de área	64	20.06%
Ambos	42	13.17%
Otros	0	0.00%
Especifique	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

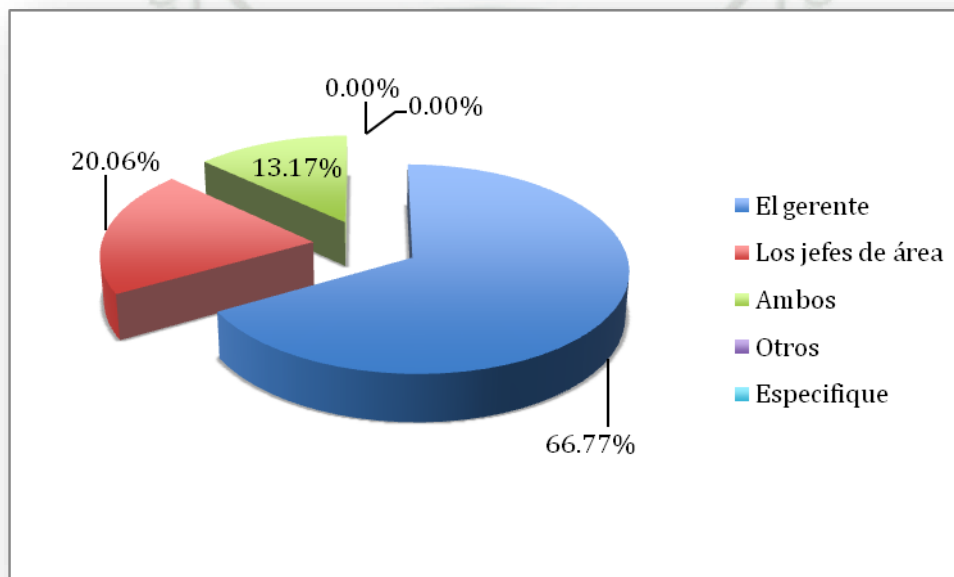


GRAFICO 12.- TOMA DE DECISIONES

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN**

De la población encuestada 100%, podemos decir que el 66.77% es el mayor segmento y el 13.17% es el menor segmento.

La toma de decisiones en la empresa, la realiza el Gerente con el 66.77% siendo este el mayor segmento, los jefes de área asumen el 20.06% y el segmento menor en la toma de decisiones es de ambos con el 13.17%.

13. ¿De quién recibe las ordenes?

CUADRO 16.-DE QUIEN RECIBE ORDENES

	f	%
El gerente	191	59.87%
De sus jefes inmediatos	43	13.48%
Ambos	85	26.65%
Otros	0	0.00%
Especifique	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

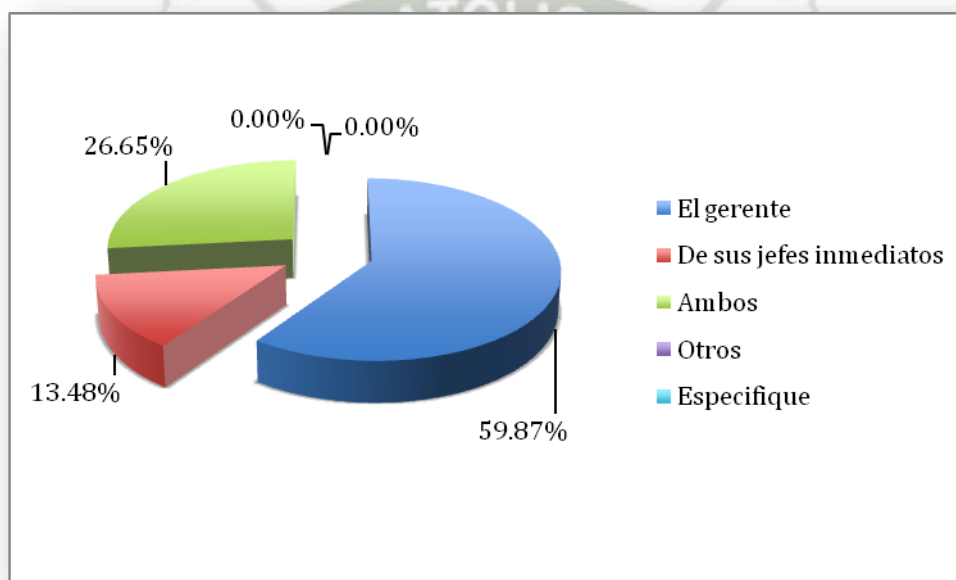


GRAFICO 13.- DE QUIEN RECIBE ORDENES

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De la población encuestada 100%, podemos decir que el 59.87% es el mayor segmento y el 13.48% es el menor segmento.

Podemos observar en los datos que de quien reciben órdenes es del Gerente siendo este el segmento mayor con el 59.87%, los jefes de área asumen el 26.65% y el segmento menor en la toma de decisiones con el 13.48% es de ambos.

14. ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones?

CUADRO 17.-SON TOMADAS EN CUENTA SUS OPINIONES

	f	%
Si	319	100.00%
No	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

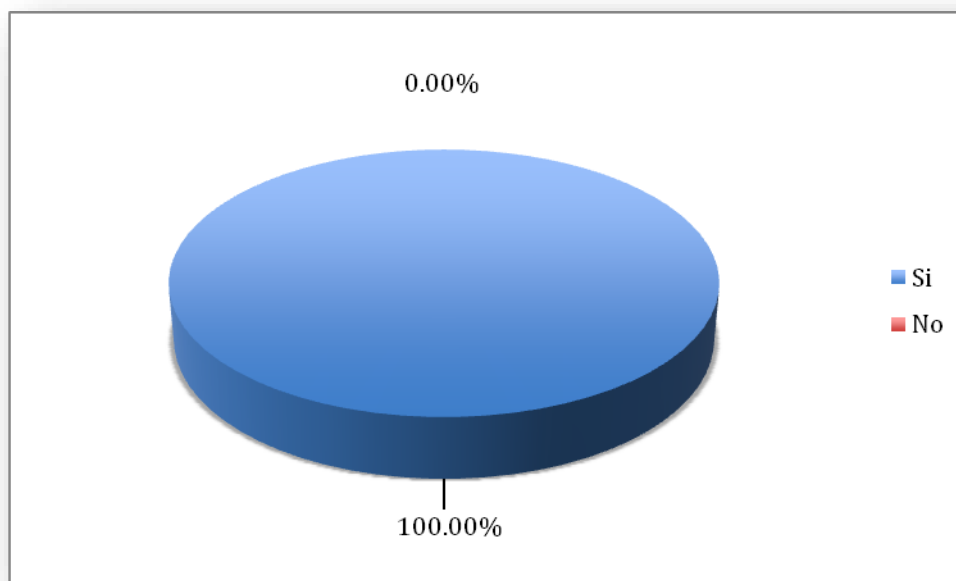


GRAFICO 14.- SON TOMADAS EN CUENTA SUS OPINIONES

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

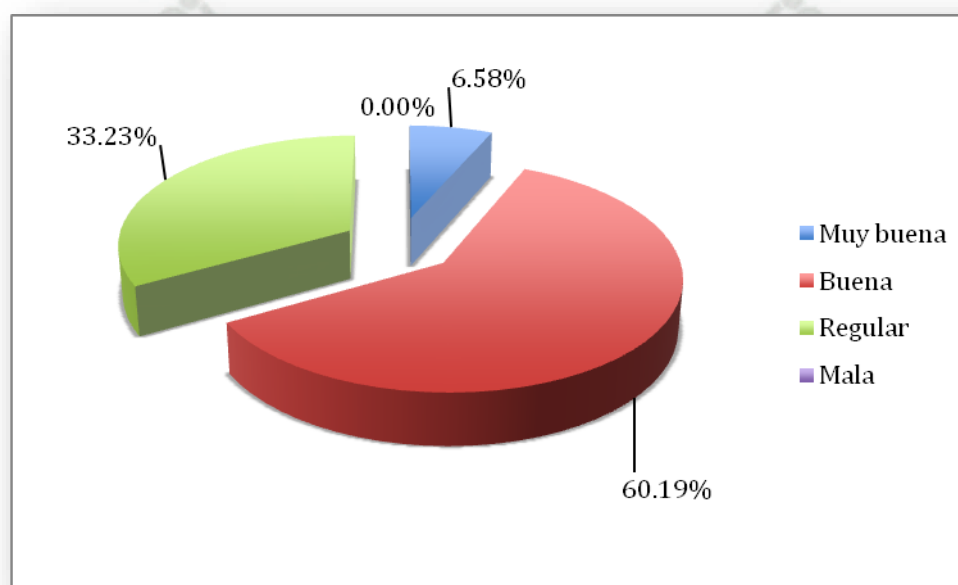
Respecto a las encuestas realizadas del 100% de la población dicen que SI son tomadas en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones. Esto significa que toman en cuenta las opiniones de la población con la que trabajan.

15. ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación jefe-subordinado?

**CUADRO 18.- COMUNICACION Y COORDINACION JEFE - SUBORDINADO**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy buena	21	6.58%
Buena	192	60.19%
Regular	106	33.23%
Mala	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.



**GRAFICO 15.- COMUNICACION Y COORDINACION JEFE-SUBORDINADO**

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De los encuestados 100%, el 60.19% es el mayor segmento mientras que el 6.58% es el menor segmento de la población.

Estos datos muestran que la comunicación y coordinación jefe-subordinado es Buena siendo el 60.19% el segmento mayor, mientras que el 33.23% dice que la comunicación y coordinación jefe-subordinado es Regular y el 6.58% dice que la comunicación y coordinación jefe-subordinado es muy buena siendo el menor segmento.

16. ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación subordinado-jefe?

CUADRO 19.-COMUNICACION Y COORDINACION SUBORDINADO-JEFE

	f	%
Muy buena	64	20.06%
Buena	191	59.87%
Regular	64	20.06%
Mala	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

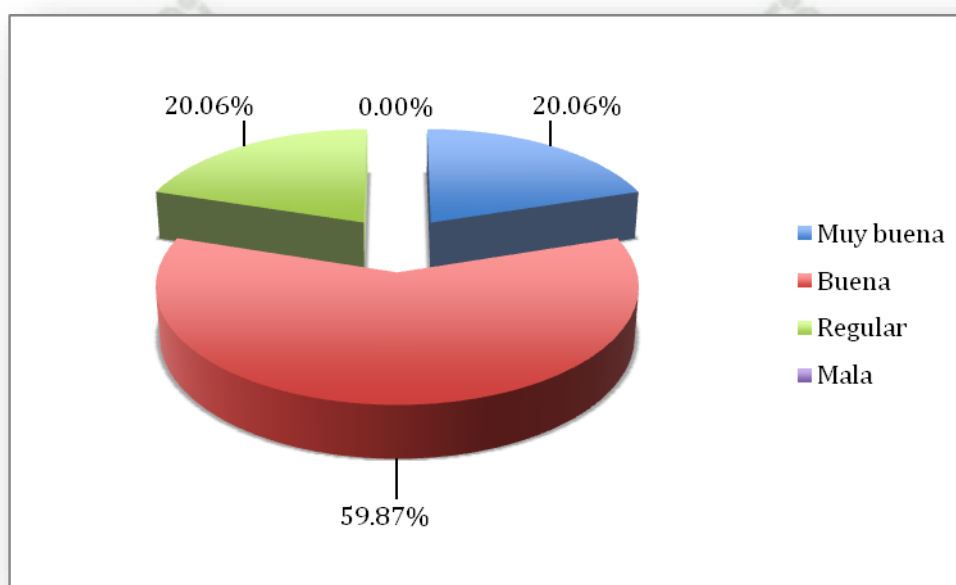


GRAFICO 16.-COMUNICACION Y COORDINACION SUBORDINADO-JEFE

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

En la política de la empresa para la conformación de comisiones de trabajo del 100%, el mayor segmento es el 59.87% y el 20.06% es el menor segmento.

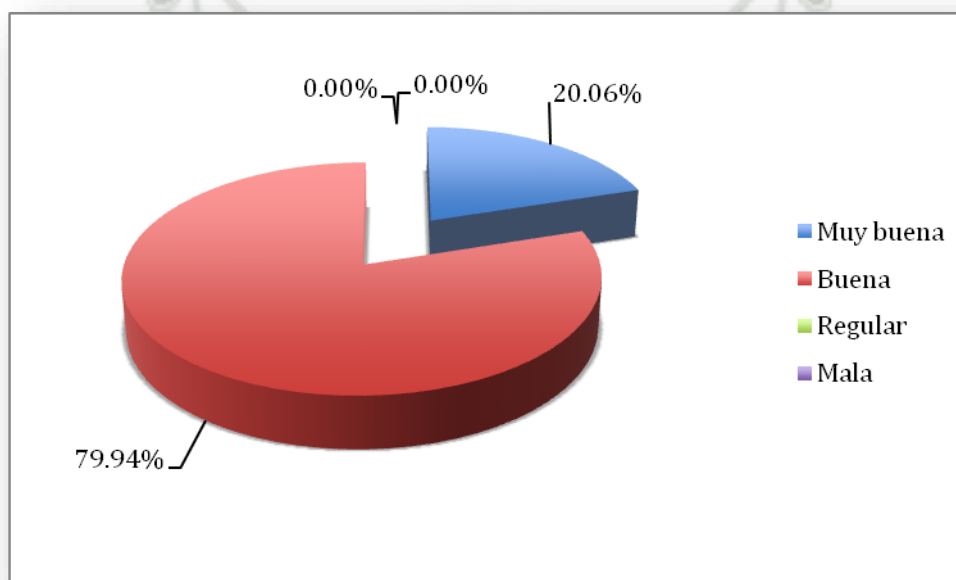
El 59.87% de la población dice que la comunicación y coordinación subordinado-jefe es Buena, mientras que el menor segmento con el 20.06% de la población dice que la comunicación y coordinación subordinado-jefe es Muy Buena y el otro 20.06% de la población dice que la comunicación y coordinación subordinado-jefe es Regular.

17. ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo?

**CUADRO 20.-COMUNICACION Y COORDINACION ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO**

	f	%
Muy buena	64	20.06%
Buena	255	79.94%
Regular	0	0.00%
Mala	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.



**GRAFICO 17.-COMUNICACION COORDINACION ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO**

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

La población 100 % responde que la comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo del 100%, el mayor segmento es el 79.94% y el menor segmento se encuentra en el 20.06%.

Respecto a estos datos, muestran que el 79.94% de la población tiene una Buena comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo y el 20.06% de la población tiene una Muy Buena comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo siendo el menor segmento.

18. ¿Es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo?

CUADRO 21.-COMISIONES DE TRABAJO

	f	%
Si	213	66.77%
No	106	33.23%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

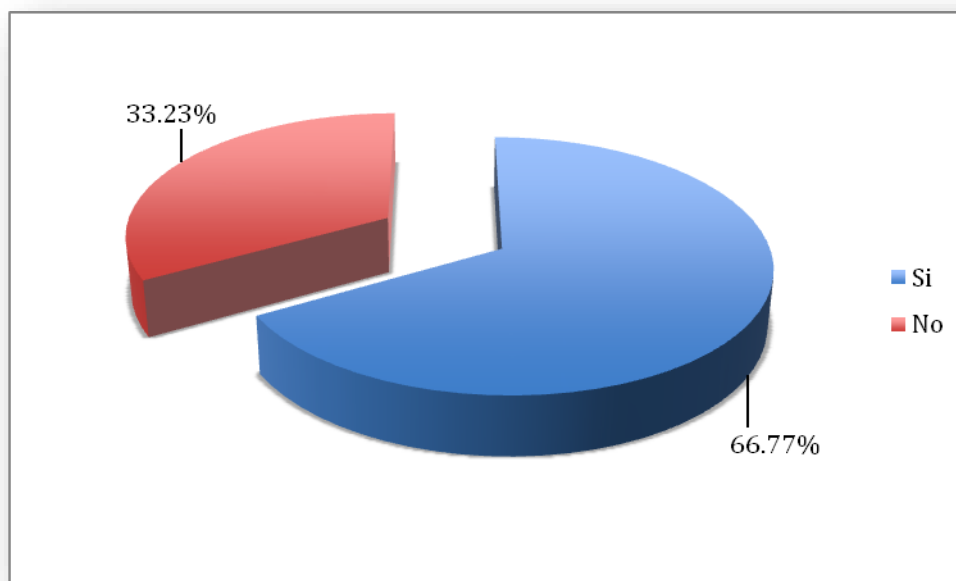


GRAFICO 18.- COMISIONES DE TRABAJO

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

Es la política de la empresa para la conformación de comisiones de trabajo, el mayor segmento es el 66.77% y el 33.23% es el menor segmento.

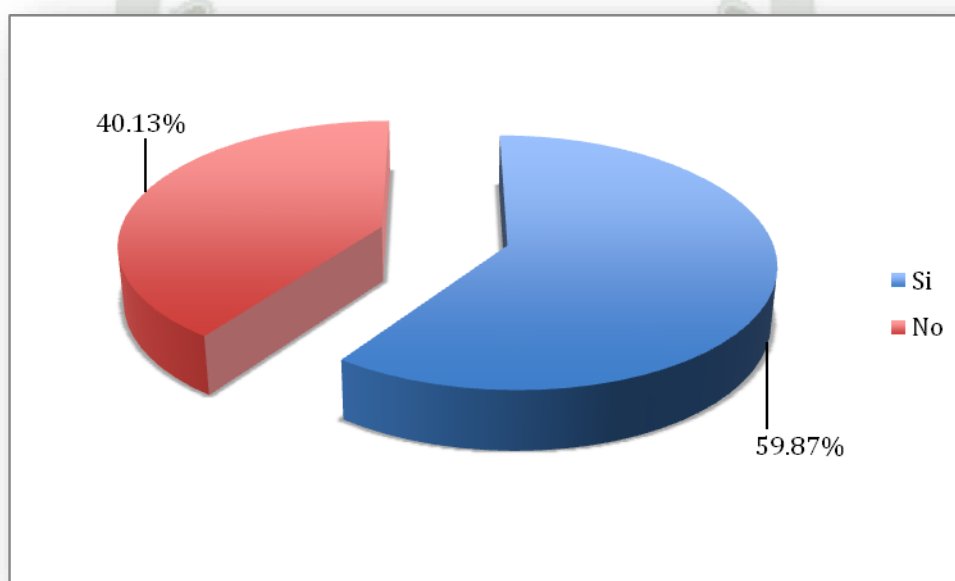
El 66.77% de la población afirma que SI es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo siendo el mayor segmento, y el menor segmento con el 33.23% de la población dice que NO es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo.

19. ¿Se forman equipos de trabajo para la realización de las tareas?

**CUADRO 22.-EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE LAS TAREAS**

	f	%
Si	191	59.87%
No	128	40.13%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración Propia.



**GRAFICO 19.-EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE TAREAS**

Fuente: Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

Del 100% de los encuestados para la formación de equipos de trabajo en la realización de tareas en la empresa, el 59.87% es el mayor segmento y el menor segmento es el 40.13%.

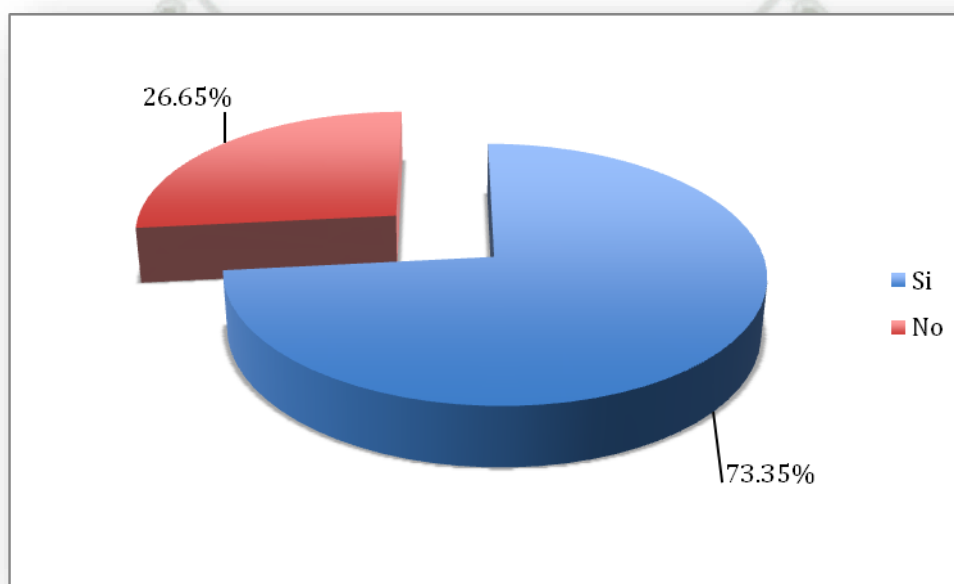
De los encuestados en la empresa el 59.87% dice que SI forman equipos de trabajo para la realización de tareas y el otro 40.13% de los encuestados dice que NO forman equipos de trabajo para la realización de tareas.

20. ¿Considera usted que la distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores?

**CUADRO 23 .-LA DISTRIBUCION FISICA DE LA EMPRESA PERMITE INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	234	73.35%
No	85	26.65%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 20 .-LA DISTRIBUCION FISICA DE LA EMPRESA PERMITE INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

La distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores, del 100% de los encuestados, el mayor segmento es el 73.35% y el 26.65% es el menor segmento.

Los datos demuestran el segmento mayor SI está de acuerdo con la distribución física de la empresa además que facilita la integración de los trabajadores siendo el 73.35% de la población en cambio el menor segmento NO está de acuerdo con la distribución física de la empresa porque no facilita la integración de los trabajadores siendo el 26.65% de la población.

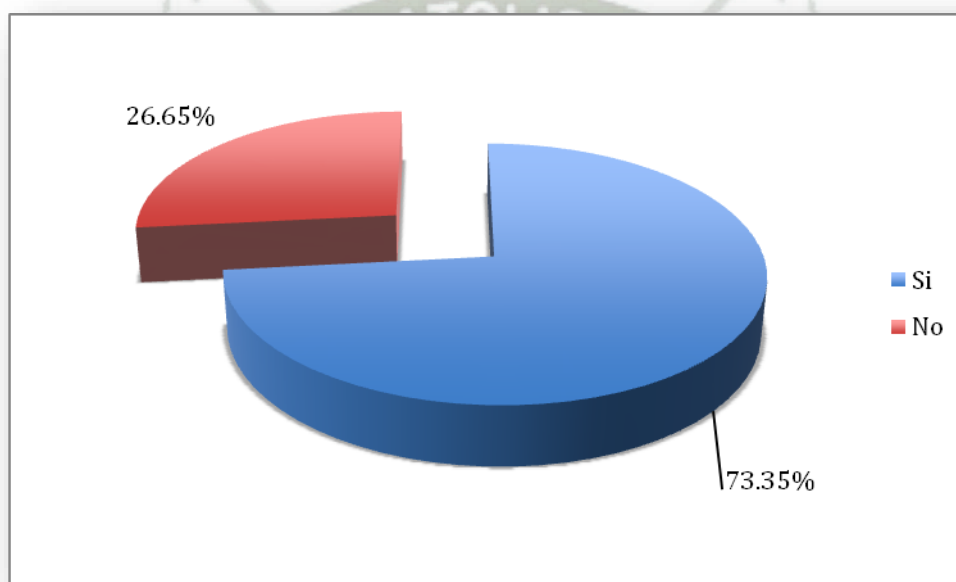
21. ¿Considera usted que la distribución física de su área de trabajo facilita la integración de los trabajadores?

**Cuadro N°: La distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores**

**CUADRO 24.-DISTRIBUCION FISICA DEL AREA DE TRABAJO FACILITA LA INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES**

	f	%
Si	234	73.35%
No	85	26.65%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 21.-DISTRIBUCION FISICA DEL AREA DE TRABAJO FACILITA LA INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

La población de la empresa, responde que la distribución física de su área de trabajo facilita la integración de los trabajadores del 100%, el mayor segmento es el 73.35% y el menor segmento se encuentra en el 26.65%.

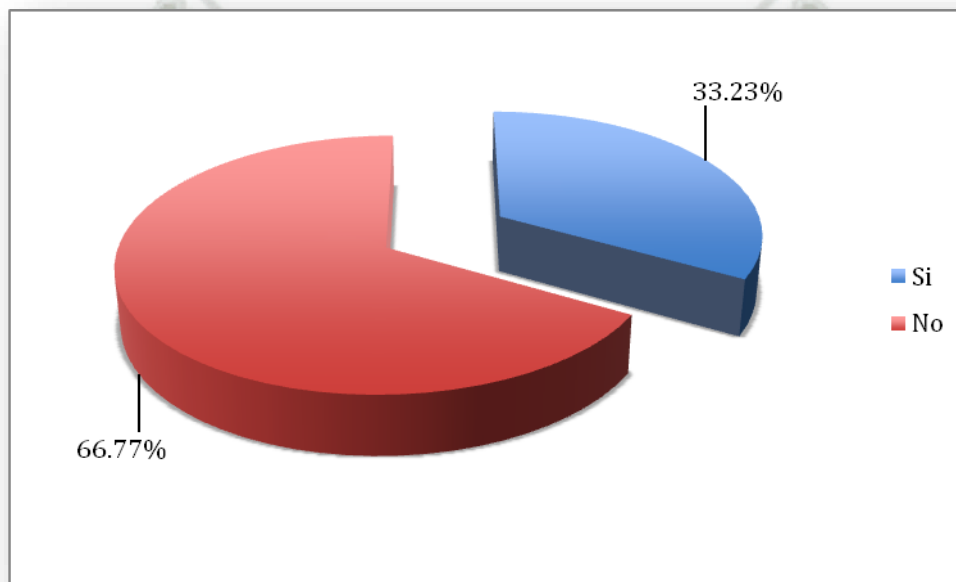
Respecto a estos datos, muestran que el 73.35% de la población SI está de acuerdo con la distribución de su área de trabajo y que facilita la integración de los trabajadores siendo el mayor segmento, y el 26.65% de la población NO está de acuerdo con la distribución de su área de trabajo y que no facilita la integración de los trabajadores.

22. ¿Cree usted que el sistema de organización y toma de decisiones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

**CUADRO 25.-LA SISTEMATIZACION IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

	f	%
Si	106	33.23%
No	213	66.77%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 22.-LA SISTEMATIZACION IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

De los encuestados (100%) en el sistema de organización y toma de decisiones, el 66.77% se encuentra en el segmento mayor y el 33.23% se encuentra en el segmento menor.

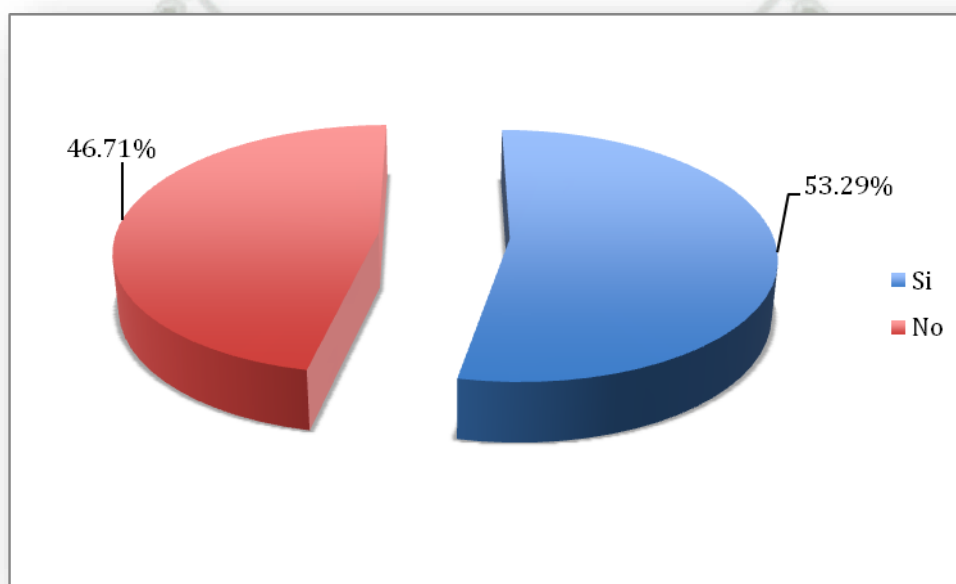
Los encuestados dicen que el sistema de organización y toma de decisiones NO impide soluciones rápidas o eficientes siendo el mayor segmento de la población con el 66.77%, y el menor segmento de la población dice que el sistema de organización y toma de decisiones SI impide soluciones rápidas o eficientes con el 33.23%.

23. ¿Cree usted que el carácter legal de las normas y reglamentos en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

**CUADRO 26.-LAS NORMAS Y REGLAMENTOS IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

	f	%
Si	170	53.29%
No	149	46.71%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 23.-LAS NORMAS Y REGLAMENTOS IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

En el carácter legal de las normas y reglamentos de la población 100%, el mayor segmento es el 53.29% y el menor segmento se encuentra en el 46.71%.

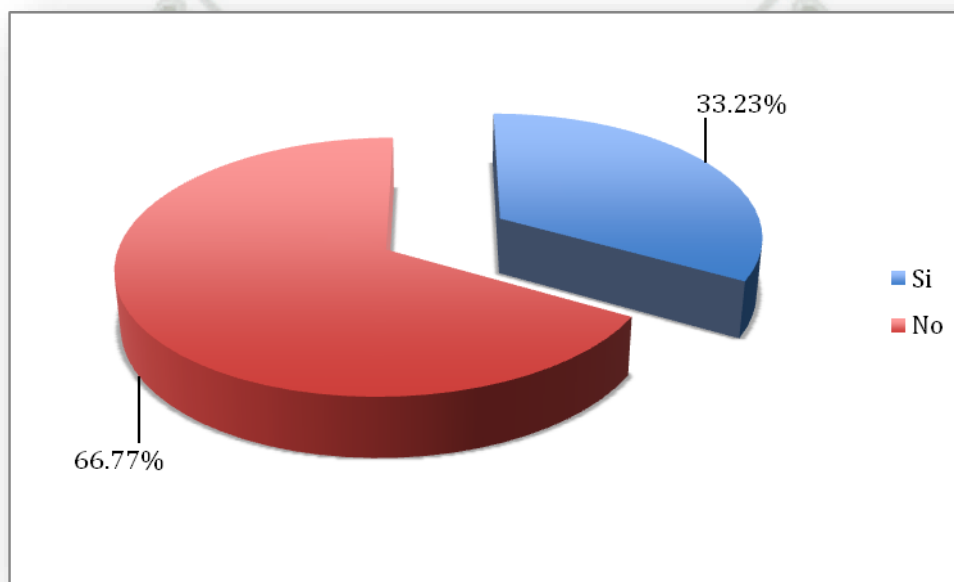
Mostrando que el 53.29% de la población dice que el carácter legal de las normas y reglamentos SI impide soluciones rápidas o eficientes siendo el mayor segmento, y el menor segmento dice que el carácter legal de las normas y reglamentos NO impide soluciones rápidas o eficientes con el 46.71% de la población.

24. ¿Cree usted que el carácter formal de las comunicaciones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

**CUADRO 27.-LA FORMALIZACION DE LAS COMUNICACIONES IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	106	33.23%
No	213	66.77%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 24.-LA FORMALIZACION DE LAS COMUNICACIONES IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

### INTERPRETACIÓN

La población (100%) en el carácter formal de las comunicaciones, muestra que el 66.77% es el mayor segmento y el 33.23% es el menor segmento.

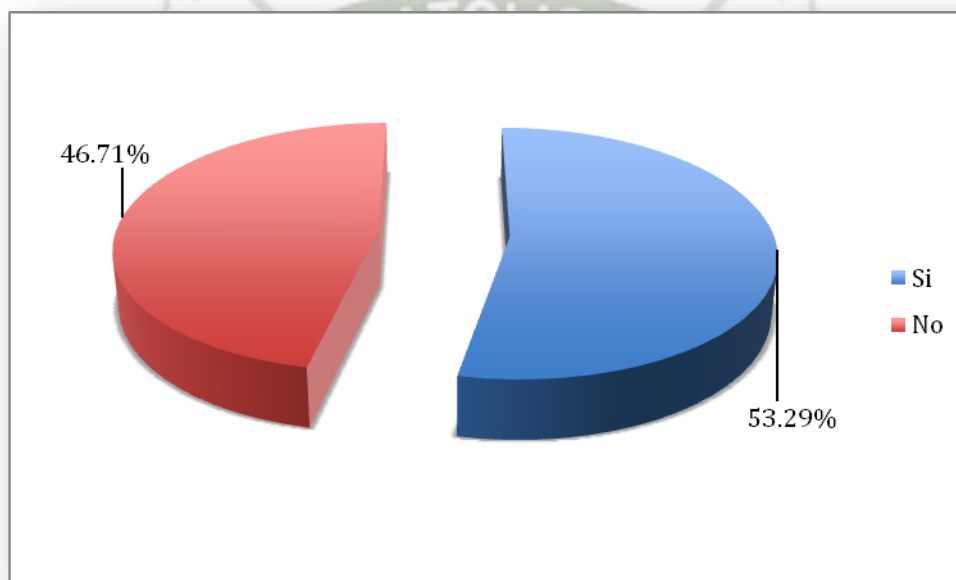
Estos datos, demuestran que el carácter formal de las comunicaciones NO impide soluciones rápidas o eficientes, siendo el mayor segmento con el 66.77% y el menor segmento con el 33.23% de la población dice que el carácter formal de las comunicaciones SI impide soluciones rápidas o eficientes.

25. ¿Cree usted que el carácter racional y división del trabajo en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?

**CUADRO 28.-LA DIVISION DEL TRABAJO IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	170	53.29%
No	149	46.71%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 25 .-LA DIVISION DEL TRABAJO IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

Del 100% de los encuestados, el mayor segmento es 53.29%, y el menor segmento es el 46.71%.

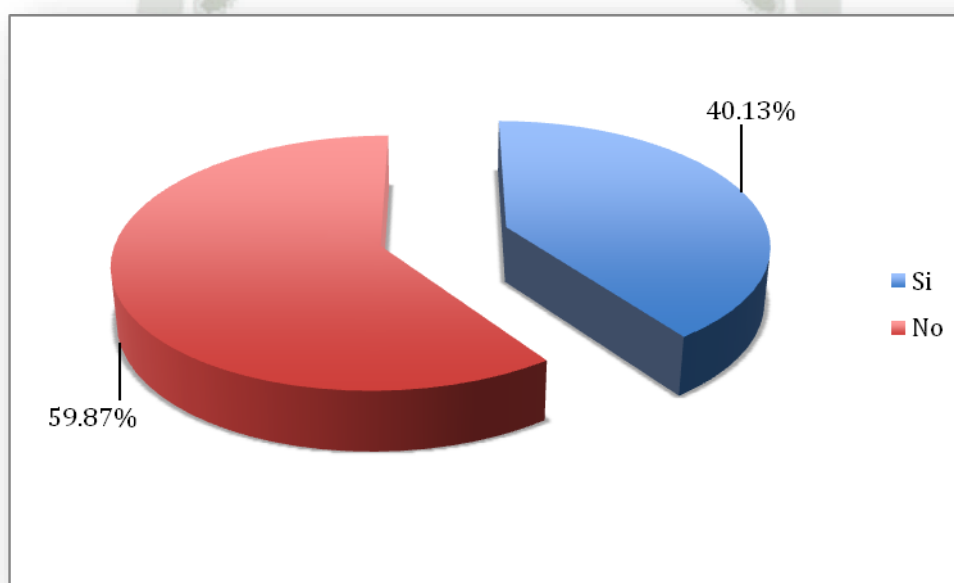
Se puede decir entonces que el 53.29% de los encuestados siendo el mayor segmento afirma que el carácter racional y división del trabajo SI impide soluciones rápidas o eficientes, en cambio el menor segmento dice que NO impide soluciones rápidas o eficientes el carácter racional y división del trabajo con el 46.71% de los encuestados .

26.- ¿Considera usted que las rutinas y procedimientos estandarizados en la empresa, impiden soluciones rápidas o eficientes?

**CUADRO 29.-LAS RUTINAS Y PROCEDIMIENTOS IMPIDEN SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

	f	%
Si	128	40.13%
No	191	59.87%
Total	319	100.00%

**Fuente:** Elaboración Propia.



**GRAFICO 26.-LAS RUTINAS Y PROCEDIMIENTOS IMPIDE SOLUCIONES RAPIDAS O EFICIENTES**

**Fuente:** Elaboración Propia.

**INTERPRETACIÓN:**

En las rutinas y procedimientos estandarizados en la empresa del 100%, el 59.87% es el mayor segmento y el menor segmento se encuentra en el 40.13% que dicen que impiden las soluciones rápidas o eficientes.

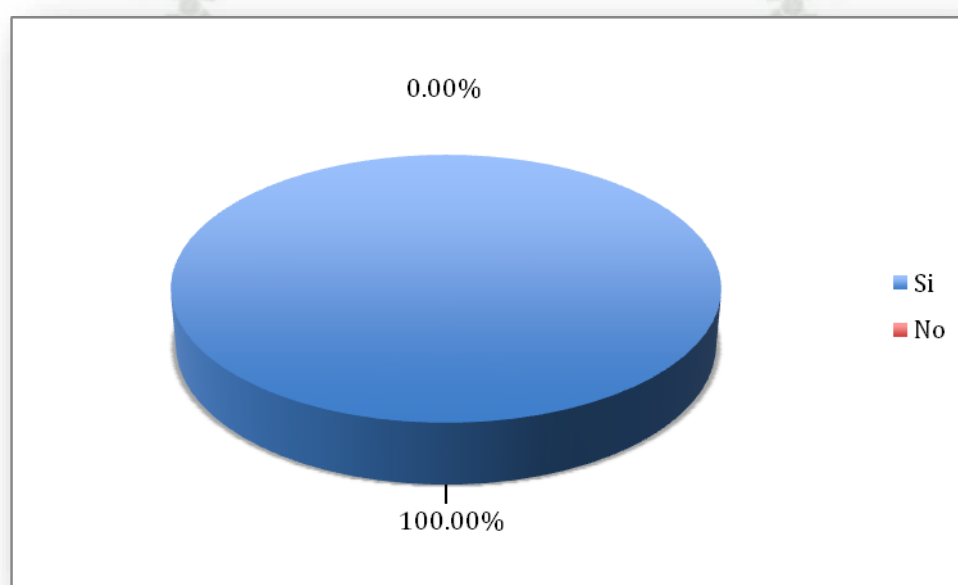
Estos datos, muestran que el 59.87% de la población dice que las rutinas y procedimientos estandarizados NO impide soluciones rápidas o eficientes siendo el mayor segmento, y el 40.13% de la población dice que las rutinas y procedimientos estandarizados SI impiden soluciones rápidas o eficientes.

27 ¿Existe algún documento donde se detalle cuáles son los costos y beneficios contributivos?

**CUADRO 30.-DOCUMENTACION DE INSUMOS CRITICOS Y COSTOS**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	319	100.00%
No	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**



**GRAFICO 27.-DOCUMENTACION DE INSUMOS CRITICOS Y COSTOS**

**Fuente: Elaboración Propia**

### **INTERPRETACIÓN**

Es de suma importancia que los responsables se encuentren instruidos sobre la planeación de los costos.

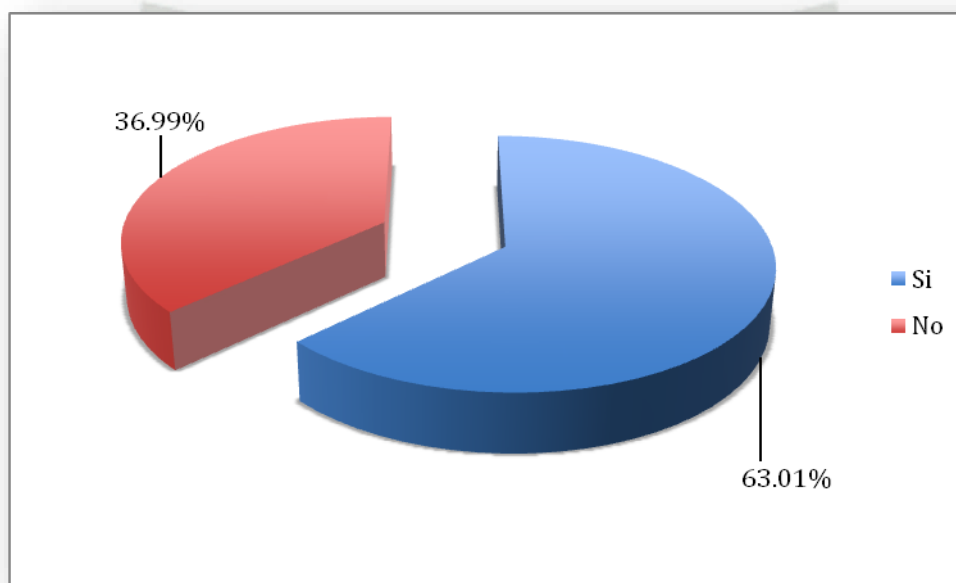
A la pregunta el 100% de entrevistados respondieron afirmativamente, indicando que son dos documentos pertenecientes a lo requerido por la empresa.

**28¿Se desarrollan registros que permitan controlar el cumplimiento de los procesos de gestión contable de la empresa?**

**CUADRO 31.-DESARROLLO DE REGISTROS PARA EL CONTROL**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	201	63.01%
No	118	36.99%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**



**GRAFICO 28.-DESARROLLO DE REGISTROS PARA EL CONTROL**

**Fuente: Elaboración Propia**

### **INTERPRETACIÓN**

El control es un elemento de gestión, orientado a asegurar la marcha de la organización hacia los objetivos propuestos. El objetivo del control es detectar desviaciones y proporcionar soluciones.

Para asegurar un buen control es necesario realizar un monitoreo de actividades, para esto es necesario el desarrollo de registros.

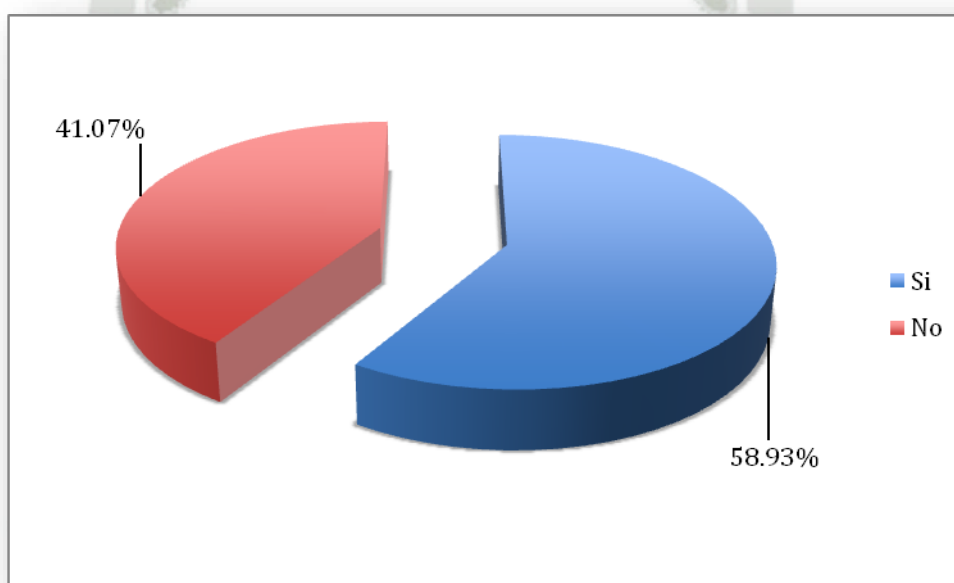
Del total de encuestados, el 63.01% considera que se desarrollan los registros necesarios y el 36.99% opina que no, debido a la falta de información de la existencia de los mismos y que no existen personas responsables directas para dicha labor.

29      ¿Cree usted que tenemos las herramientas necesarias para evaluar las implicancias de la deuda contributiva en la gestión financiera de la empresa?

**CUADRO 32.-HERRAMIENTAS DE DESARROLLO**

	f	%
Si	188	58.93%
No	131	41.07%
<b>TOTAL</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente : Elaboración Propia



**GRAFICO 29.-HERRAMIENTAS DE DESARROLLO**

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN

Los empresarios de la mypes consultadas consideran que Si tenemos las herramientas necesarias con un 58.93%, posteriormente vemos el No con un 41.07%.

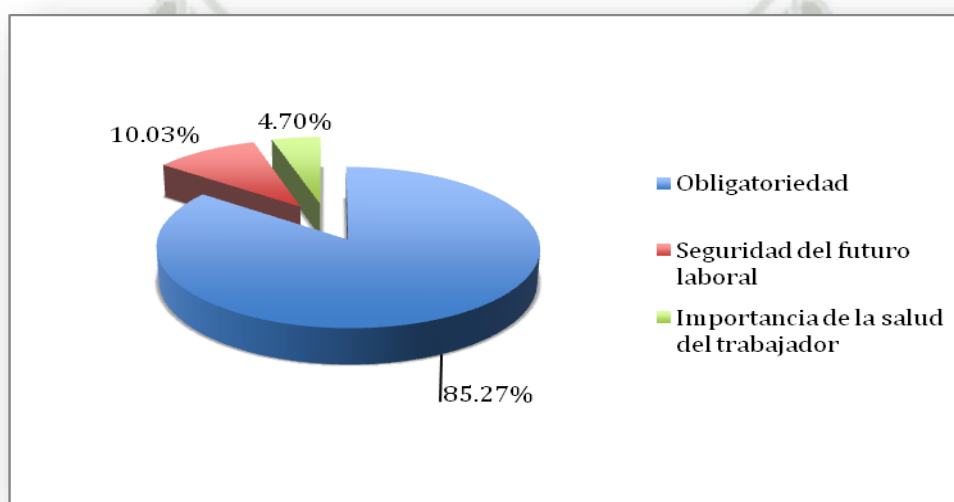
Podemos observar que hay una percepción mayoritaria de que tenemos todas las herramientas, sin embargo, tenemos un importante 41.07% que considera que no tenemos aun las herramientas, para poder contrarrestar dicha problemática.

**30 ¿Cuál es el nivel de requerimiento de su personal en tanto a sus beneficios sociales?**

**CUADRO 33.-NIVEL DE REQUERIMIENTO DE SU PERSONAL EN RELACION A SUS BENEFICIOS SOCIALES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Obligatoriedad	272	85.27%
Seguridad del futuro laboral	32	10.03%
Importancia de la salud del trabajador	15	4.70%
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**



**GRAFICO 30 .-NIVEL DE REQUERIMIENTO DE SU PERSONAL EN RELACION A SUS BENEFICIOS SOCIALES**

**Fuente: Elaboración Propia**

**INTERPRETACIÓN**

El personal si ha recibido capacitación, pero generalmente es de manera particular por sus propios intereses de acuerdo al requerimiento laboral del mercado local, por lo que los conocimientos adquiridos no necesariamente los convierten en expertos gestores del manejo contable, sin embargo, podemos resaltar que hay una tendencia a mayor necesidad que este debe ser cubierto por la empresa.

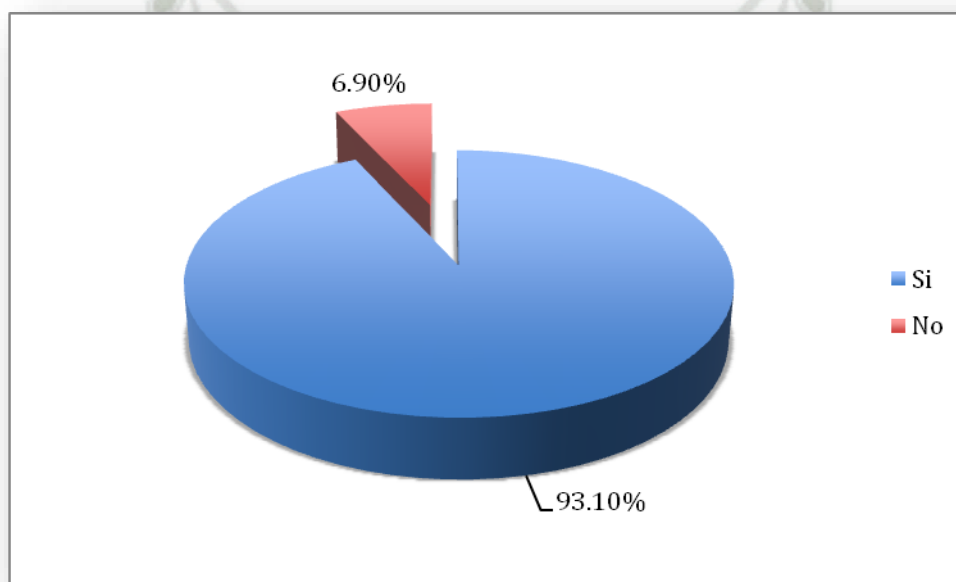
Tal como se observa en los resultados obtenidos solo el 4.70% de las mypes consultadas considera de relevancia la salud del trabajador.

- 31 ¿Está usted de acuerdo con la utilización de elementos de control y fiscalización para las empresas que no cumplan con la deuda contributiva?

**CUADRO 34.-UTILIZACION ESTRATEGICA**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	297	93.10%
No	22	6.90%
<b>TOTAL</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

Fuente : Elaboración Propia



**GRAFICO 31.-UTILIZACION ESTRATEGICA**

Fuente : Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN

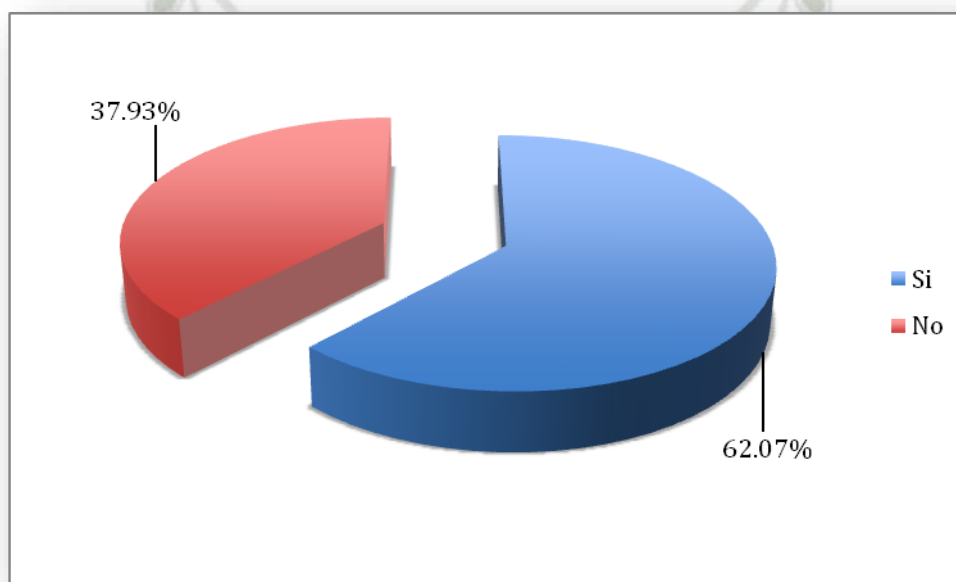
Un 93.10% de los empresarios de las mypes consultadas consideran que estas estrategias son el camino para el desarrollo, competitividad y posterior liderazgo del sector. Un 6.90% no considera los mismos factores importantes para el sector.

32      ¿Considera usted que la empresa puede cumplir en adelante con subsanar la deuda contributiva con Essalud en beneficio del trabajador?

**CUADRO 35.-CAPACIDAD CONTRIBUTIVA**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	198	62.07%
No	121	37.93%
<b>TOTAL</b>	<b>319</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**



**GRAFICO 32 .- CAPACIDAD CONTRIBUTIVA**

**Fuente: Elaboración Propia**

### **INTERPRETACIÓN**

Se observa un 62.07% que afirma que tenemos la capacidad contributiva, sin embargo, el 37.93% considera que esto no se podrá lograr sin un adecuado control y fiscalización.

### 3.2.- JUSTIFICACION:

Justificación del análisis de las implicancias de la deuda contributiva a Essalud en la gestión financiera de la Mypes de Arequipa Metropolitana a través de un caso de estudio de las MYPES.

El estudio de los casos prácticos nos permite enfocarnos mejor en el tema central de esta investigación:

- 1.) Empresa que no realiza aportaciones a Essalud: en este caso las empresas que no realizan las aportaciones a Essalud o realizan los aportes de manera irregular serán considerados por Essalud como entidades en condición de reembolso lo cual significa que se puede pedir la repetición o reembolso de los gastos hechos por los asegurados de sus trabajadores y sus derecho habientes, por lo cual lo que era inicialmente nuestra utilidad al pagar las deudas en Essalud se convierte en perdida y también al no realizar las declaraciones adecuadamente no podrán solicitar el reembolso de las prestaciones económicas en donde las perdidas seguirán incrementándose.
- 2.) Empresa que realiza aportaciones a Essalud: En este caso de estudio la empresa realiza sus declaraciones y aportes de manera oportuna lo cual determina que al resultado del ejercicio, su utilidad es real que al final Essalud no exigirá reembolso por las prestaciones efectuadas a sus trabajadores y derechohabientes los cuales no tendrán problemas para acceder a los servicios que brinda Essalud. Esta conducta de cumplimiento con sus obligaciones sería la óptima que deberían tener las empresas para evitarse contingencias futuras.

**CASO DE ESTUDIO ESPECÍFICO (MYPE TEXTIL)****EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACION DE PRENDAS**

En este caso vamos a analizar cuando un contribuyente después de su ciclo de producción y flujo de efectivo no cumple con realizar las declaraciones y pagos correspondientes de las aportaciones a Essalud y por ser considerado como empleador en condición de reembolso se le factura todas las atenciones de sus trabajadores como deuda no tributaria.

**Empresa que no ejecuta contribuciones sociales**

A continuación, se encuentra el cuadro resumen de los costos de mano de obra directa, en temporada alta y en temporada baja, agrupadas en tres operaciones que lo realizan tres operadores, uno de tejido, uno de plantillado y uno para acabados, vapor I, vapor II y control de calidad.

**CUADRO 36.- CUADRO RESUMEN DE COSTOS DE MANO DE OBRA DIRECTA**

	<b>Temporada Alta</b>	<b>Temporada Baja</b>
Operario Tejido	756.00	672.00
Operario Platillado	1,310.40	1,176.00
Operario Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	672.00	588.00

**Fuente: Elaboración Propia**

A continuación, se muestra el cuadro de la base del cálculo, valor de la mano de obra por etapas, según la proporción establecida por los propietarios de las mypes:

**CUADRO 37.- CUADRO DE MANO OBRA DIRECTA TEMPORADA ALTA  
(BASE DE CALCULO)**

Área	Operación	Cargo	Cantidad	Pago Mensual por operario (S/.)	Veces / Año	Pago Anual Total (S/.)
Producción	Tejido	Operario	4	302.40	7	8,467.20
	Platillado	Operario	2	524.16	7	7,338.24
	Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	Operario	2	268.80	7	3,763.20
<b>TOTAL</b>				<b>1,095.36</b>		<b>19,568.64</b>

Fuente : Elaboración Propia

**CUADRO 38.-MANO DE OBRA DIRECTA TEMPORADA BAJA (BASE DE CALCULO)**

Área	Operación	Cargo	Cantidad	Pago Mensual por Prenda (S/.)	Veces / Año	Pago Anual Total (S/.)
Producción	Tejido	Operario	2	268.80	5	2,688.00
	Plantillado	Operario	1	470.40	5	2,352.00
	Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	Operario	2	235.20	5	2,352.00
<b>TOTAL</b>				<b>974.40</b>		<b>7,392.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.1.1 Mano de Obra Indirecta

La mano de obra indirecta se incluye como parte de los costos indirectos. En este caso solo se cuenta con Mano de Obra Directa y con ningún personal de apoyo dado que ellos asumen todas las responsabilidades indirectas de la producción

### 3.2.1.2. Gastos Indirectos

Aplicando los porcentajes para la distribución de los gastos indirectos tenemos el siguiente resultado:

**CUADRO 39.-CUADRO DE DISTRIBUCION DE GASTOS INDIRECTOS**

	Temporada Alta	Temporada Baja
<b>Operario Tejido</b>		
- Mant. Equipo	251.97	223.98
- Alquiler (dueño)	201.63	179.22
<b>Operario Plantillado</b>		
- Mant. Equipo	436.76	391.96
- Alquiler (dueño)	349.48	313.64
<b>Operario Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad</b>		
- Mant. Equipo	223.98	195.98
- Alquiler (dueño)	179.22	156.82

**Fuente : Elaboración Propia**

**Nota:** El dueño valoriza el alquiler del local donde se realiza la producción

**3.1.1.1. Consolidado de los Costos de Mano de Obra Directa y los Gastos Indirectos**

**CUADRO 40.-CONSOLIDADO DE LOS COSTOS DE MANO DE OBRA DIRECTA Y LOS GASTOS INDIRECTOS**

	<b>Temporada Alta</b>	<b>Temporada Baja</b>
<b>Operario Tejido</b>		
- Mant. Equipo	251.97	223.98
- Alquiler (dueño)	201.63	179.22
- Operario	302.40	268.80
<b>TOTAL</b>	<b>756.00</b>	<b>672.00</b>
<b>Operario Plantillado</b>		
- Mant. Equipo	436.76	391.96
- Alquiler (dueño)	349.48	313.64
- Operario	524.16	470.40
<b>TOTAL</b>	<b>1,310.40</b>	<b>1,176.00</b>
<b>Operario Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad</b>		
- Mant. Equipo	223.98	195.98
- Alquiler (dueño)	179.22	156.82
- Operario	268.80	235.20
<b>TOTAL</b>	<b>672.00</b>	<b>588.00</b>

**Fuente : Elaboración Propia**

Servicios Externos:

Por ser una empresa familiar no requiere algún otro servicio, los miembros de la familia realizan diversas actividades que cubren estos servicios: limpieza, guardianía, secretaria y/o asistente.

Mantenimiento de Maquinaria y Equipo

El Mantenimiento de la Maquinaria y Equipo se realiza una vez al mes y se distribuye de acuerdo al cuadro de porcentajes debido a que no tienen un monto estimado exacto. Es la suma de los gastos indirectos distribuidos por procesos según mano de obra directa de acuerdo al cuadro de distribución de gastos indirectos

**CUADRO 41.-OTROS GASTOS INDIRECTOS-MANTENIMIENTO DE EQUIPO (FUENTE PROPIA)**

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Mensual</b>	<b>Costo Total</b>
Mantenimiento Equipo (alta)	7	912.71	6,388.96
Mantenimiento Equipo (baja)	5	811.92	4,059.59
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>1,724.63</b>	<b>10,448.56</b>

Costo mensual (alta) =  $251.97+436.76+223.98= 912.71$  (según cuadro anterior).

Servicios Básicos: Energía, Luz, Agua y Teléfono

Conformada por las fuentes energéticas a ser utilizadas para el normal funcionamiento de las instalaciones y el proceso.

**CUADRO 42.-SERVICIOS BASICOS**

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Meses al año</b>	<b>Costo Total</b>
Luz	1	120.00	12	1,440.00
Agua	1	50.00	12	600.00
Teléfono	1	70.00	12	840.00
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>240.00</b>		<b>2,880.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

Alquiler de Local

Se necesita de un espacio para realizar las operaciones tanto comerciales como productivas, para lo cual se alquila un local, donde se encuentra la parte operativa y administrativa.

**CUADRO 43.-ALQUILER DEL LOCAL**

Descripción	Cantidad	Costo		Costo Total
		Unitario	Mese al año	
Alquiler	1	550.00	12	6,600.00
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>550.00</b>		<b>6,600.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

Materiales Directos

**a. Materiales y/o Suministros**

**3.2.1.4 Materia Prima**

Se necesitan cajas, bolsas, tallas, etiquetas. Estos costos son cubiertos por las empresas que mandan a confeccionar, en el proceso de acabados se coloca la talla, la etiqueta, se embolsan y se ponen en cajas, esto se encuentra dentro del proceso y los materiales son asignados de acuerdo a la cantidad del pedido y lo paga el contratante.

**3.2.1.5 Ingresos**

Los ingresos tienen relación directa con la cantidad de prendas producidas, en un supuesto óptimo en temporada alta y en un supuesto pésimo en temporada baja, se tiene el siguiente resultado:

**CUADRO 44.- INGRESOS SEGUN TEMPORADA**

<b>Temporada</b>	<b>Numero Operarios</b>	<b>Meses</b>	<b>Valor Unitario (S/.)</b>	<b>Venta Total Anual (S/.)</b>
<i><b>Alta</b></i>				
Operario Tejido	4	7	756.00	21,168.00
Operario Plantilladlo	2	7	1,310.40	18,345.60
Operario Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	2	7	672.00	9,408.00
<i><b>Baja</b></i>				
Operario Tejido	2	5	672.00	6,720.00
Operario Plantilladlo	1	5	1,176.00	5,880.00
Operario Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	2	5	588.00	5,880.00
<b>TOTAL</b>				<b>67,401.60</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

Impuesto a la Utilidad (Renta)

Por la cantidad en soles de sus operaciones anuales, a estas empresas les conviene inscribirse en el RUS, la mayoría de ellas se encuentran en el Nuevo Rus, ellos pagarían una cuota de S/. 50.00 nuevos soles mensuales, según el cuadro anterior de sus ingresos.

Existe una escala en el RUS, de acuerdo a la cual se calcula la cuota que se pagara mensualmente de acuerdo a sus ingresos.

El común que estas empresas desarrollan actividades informales y no tributen por lo que varía en el flujo de caja económico.

Flujo de Caja Económico

Se tiene a fin de año una utilidad de S/. 19,912.40 nuevos soles, según la distribución siguiente:

**CUADRO 45.- FLUJO DE CAJA ECONOMICO**

**EMPRESA TEXTIL XYZ**

**PERIODO 2015**

DESCRIPCION	AÑO 2015 S/.
<b>INGRESOS</b>	<b>67,401.60</b>
Ingresos	67,401.60
<b>EGRESOS</b>	<b>47,489.20</b>
<b>INVERSIÓN</b>	
<b>COSTO DE PRODUCCION</b>	<b>46,889.20</b>
<b>COSTOS DIRECTOS</b>	<b>26,960.64</b>
<b>MATERIA PRIMA</b>	<b>0.00</b>
Materia Prima	0.00
Suministros	0.00
<b>MANO DE OBRA DIRECTA</b>	<b>26,960.64</b>
Temporada Alta	19,568.64
Temporada Baja	7,392.00
<b>IMPREVISTOS (Merma 5%)</b>	<b>0.00</b>
<b>COSTOS INDIRECTOS</b>	<b>19,928.56</b>
Mano de Obra Indirecta	0.00
Alquiler	6,600.00
Servicios	2,880.00
Mantenimiento Equipo y Depreciación	10,448.56
<b>GASTOS DE OPERACIÓN</b>	<b>0.00</b>
Gastos Administrativos 2%	0.00
Personal de Administración	0.00
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (UAI)</b>	<b>20,512.40</b>
<b>IMPUESTO A LA RENTA (IR)</b>	<b>0.00</b>
<b>PAGO CUOTA DE RUS</b>	<b>600.00</b>
<b>FLUJO DE CAJA ECONÓMICO (FCE)</b>	<b>19,912.40</b>

Fuente: Elaboración Propia

NOTA: Si a este resultado se le resta la penalidad por empleador moroso su utilidad va a disminuir considerablemente, por lo contrario, si esta empresa cumpliría con sus obligaciones su utilidad seria total sin deducir penalidades.

### 3.2.2 Empresa que ejecuta las contribuciones sociales

#### 3.2.2.1. Personal de Administración

-Personal que labora directamente con la gestión administrativa de las operaciones del manejo gerencial del negocio en funcionamiento.

-Contaremos con un Gerente General (dueño) con un sueldo mensual de S/. 4,000.00, un Asistente Administrativo con un sueldo mensual de S/. 1,800.00, dos personas encargadas de la vigilancia, turno día y turno tarde con un sueldo básico de S/.900.00 respectivamente y un personal de limpieza con sueldo de S/. 900.00 mensuales.

**CUADRO 46.- PERSONAL DE ADMINISTRACION**

Área	Cargo	Cantidad	Pago Mensual (S/.)	Veces / Año	Pago Anual (S/.)
Gerencia General	Gerente General	1	4,000.00	12	48,000.00
	Asistente Administrativo	1	1,800.00	12	21,600.00
	Personal Vigilancia	2	900.00	12	21,600.00
	Personal de Limpieza	1	900.00	12	10,800.00
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>7,600.00</b>		<b>102,000.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

#### 3.2.2.4 Beneficios Sociales del Personal de Administración

Considerando que todo el personal se encontrará registrado en Planillas, los beneficios sociales cuya responsabilidad será propiamente del empleador y que en la actualidad en promedio es de 23.76% del sueldo está compuesto por: AFP, Seguridad Social, CTS, Vacaciones Truncas, Gratificaciones Truncas.

**CUADRO 47.-DESCRIPCION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES**

<b>Beneficios</b>	<b>% Mensual</b>
AFP	13.47
Essalud	9
CTS Anual (12.5%)	1.04
Vacaciones Truncas	0.08
Gratificaciones Truncas	0.17
<b>Total</b>	<b>23.76</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

**Nota: SENATI solo se considera a empresas de más de 20 trabajadores, según norma legal correspondiente que no es materia de este caso**

**CTS:**

2.5% anual por lo que deberá aplicarse un factor de división entre 12 por lo tanto:

$$12.5\% / 12 = 1.04$$

**VACACIONES TRUNCAS**

Para el caso de las Vacaciones Truncas, se expresa la relación de 1 sueldo entre 12 meses del año, por lo que este se expresa en valor porcentual siguiente:

$$1 / 12 = 0.08\%$$

**GRATIFICACIONES TRUNCAS**

Para el caso de las Gratificaciones Truncas se considera un valor de 2 sueldos entre 12 meses del año por lo que se expresa en valor porcentual siguiente:

$$2 / 12 = 0.17\%$$

**ESSALUD;** Aporte mensual del 9% de la remuneración.

**CUADRO 48.-BENEFICIOS SOCIALES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION**

**Datos anualizados**

Área	Cargo	Cantidad	Pago Mensual (S/.)	Veces / Año	23.76% BS	Pago Anual (S/.)
Gerencia General	Gerente General	1	4,000.00	12	0.2376	11,404.80
	Asistente Administrativo	1	1,800.00	12	0.2376	5,132.16
	Personal Vigilancia	2	900.00	12	0.2376	5,132.16
	Personal de Limpieza	1	900.00	12	0.2376	2,566.08
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>7,600.00</b>			<b>24,235.20</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

**3.2.2.5 Mano de Obra Directa**

En lo que sigue, se determina la necesidad del personal requerido para operar la planta y, de esta manera, determinar el costo laboral por año. Se ha considerado la mano de obra directa, aplicada directamente al proceso.

**CUADRO 49.-MANO DE OBRA DIRECTA**

Área	Operación	Cargo	Cantidad	Pago Mensual por operario (S/.)	Veces / Año	Pago Anual Total (S/.)
Producción	Tejido	Operario	4	1,000.00	12	48,000.00
	Plantillado	Operario	2	1,400.00	12	33,600.00
	Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	Operario	2	1,000.00	12	24,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>8</b>	<b>3,400.00</b>		<b>105,600.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

**CUADRO 50.-BENEFICIOS SOCIALES MANO DE OBRA DIRECTA**

Área	Operación	Cargo	Cantidad	Pago Mensual (S/.)	Veces / Año	23.76% BS	Pago Anual (S/.)
Producción	Tejido	Operario	4	1,000.00	12	0.2376	11,404.80
	plantillado	Operario	2	1,400.00	12	0.2376	7,983.36
	Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad	Operario	2	1,000.00	12	0.2376	5,702.40
<b>TOTAL</b>			<b>8</b>	<b>3,400.00</b>			<b>25,090.56</b>

Fuente: Elaboración Propia



### 3.2.2.6 Mano de obra indirecta

La mano de obra indirecta se incluye como parte de los costos indirectos, siendo el Responsable de Aseguramiento de la Producción y Calidad quien pertenece a dicha partida presupuestal.

**CUADRO 51.-MANO DE OBRA INDIRECTA**

Área	Cargo	Cantidad	Pago Mensual (S/.)	Veces / Año	Pago Anual (S/.)
Producción	Responsable Producción y Calidad	1	2,250.00	12	27,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>2,250.00</b>		<b>27,000.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

**CUADRO 52.-BENEFICIOS SOCIALES DE LA MANO DE OBRA INDIRECTA**

Área	Cargo	Cantidad	Pago Mensual (S/.)	Veces / Año	23.76% BS	Pago Anual (S/.)
Producción	Responsable Producción y Calidad	1	2,250.00	12	0.2376	6,415.20
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>2,250.00</b>			<b>6,415.20</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.2.7 Otros Gastos Indirectos

#### a. Servicios Externos

Contratación de un especialista para la programación de la maquinaria de acuerdo a algún nuevo diseño de producto, el pago es por contrato por locación de servicios con un recibo de honorarios. Se hace un aproximado de 4 visitas al año para el desarrollo del producto.

### CUADRO 53.-SERVICIOS EXTERNOS

Concepto	Cantidad Anual	Costo Unitario (S/.)	Costo Anual (S/.)
Ingeniería y Desarrollo de Producto	4	3,000.00	12,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>3,000.00</b>	<b>12,000.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

#### B. Gastos de Movilidad

Se gasta en movilidad un aproximado de S/. 300.00 mensuales, monto que cubre el traslado de material, insumos y otros, traslado de personal administrativo para cerrar contratos y traslado para la entrega del producto terminado. Solo se considera movilidad de personal para actividades diarias de trabajo, no incluye transporte en caso de exportación.

### CUADRO 54.-GASTOS DE MOVILIDAD

Concepto	Cantidad Anual	Costo Mensual (S/.)	Costo Anual (S/.)
Movilidad	12	400.00	4,800.00
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>400.00</b>	<b>4,800.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

#### C. Mantenimiento de maquinaria y equipo

Según el cálculo de los gastos indirectos que se realizó en el “Análisis de Costos” de acuerdo al porcentaje, tendremos lo siguiente:

**CUADRO 55.-DISTRIBUCION DE GASTOS INDIRECTOS (FUENTE PROPIA)**

	<b>Temporada Alta</b>	<b>Temporada Baja</b>
<b>Operario Tejido</b>		
- Mant. Equipo	251.97	223.98
- Alquiler (dueño)	201.63	179.22
- Operario	302.40	268.80
<b>TOTAL</b>	<b>756.00</b>	<b>672.00</b>
<b>Operario Plantillado</b>		
- Mant. Equipo	436.76	391.96
- Alquiler (dueño)	349.48	313.64
- Operario	524.16	470.40
<b>TOTAL</b>	<b>1,310.40</b>	<b>1,176.00</b>
<b>Operario Acabados, Vapor I, Vapor II y Control Calidad</b>		
- Mant. Equipo	223.98	195.98
- Alquiler (dueño)	179.22	156.82
- Operario	268.80	235.20
<b>TOTAL</b>	<b>672.00</b>	<b>588.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

Tenemos entonces el siguiente cuadro por un gasto total de mantenimiento de  $251.97+436.76+223.98 = S/. 912.71$  que se hace referencia en el cuadro anterior y se toma la cantidad de temporada alta por motivos de la estandarización de costos que se mencionó al inicio de este análisis.

**CUADRO 56.-MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO**

Concepto	Cantidad Anual	Costo Mensual (S/.)	Costo Anual (S/.)
Mantenimiento Maquinaria y Depreciación	12	912.71	10,952.52
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>912.71</b>	<b>10,952.52</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

### 3.2.2.8 Gastos en Servicios Básicos

Conformada por las fuentes energéticas a ser utilizadas para el normal funcionamiento de las instalaciones y el proceso, servicio de agua, servicio telefónico para facilitar la comunicación y ahorro de tiempo, telefonía móvil para el personal administrativo y planta y el servicio de internet para poder mostrar las prendas que producimos y poder enviar fotos de cada una de ellas para mejorar el Marketing y comercialización.

**CUADRO 57.-GASTOS EN SERVICIOS BASICOS**

Concepto	Cantidad Anual	Costo Mensual (S/.)	Meses	Costo Anual (S/.)
Luz	1	250.00	12	3,000.00
Agua	1	350.00	12	4,200.00
Teléfono	1	90.00	12	1,080.00
Celular RPM	3	99.00	12	3,564.00
Internet	1	69.00	12	828.00
<b>TOTAL</b>		<b>858.00</b>		<b>12,672.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

### 3.2.2.9 Alquiler

Se necesita un espacio amplio para organizar los pedidos y despachos, también se cuenta con un espacio exclusivo para la exhibición de los productos.

**CUADRO 58.-ALQUILER DE LOCAL**

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Meses	Costo Total
Alquiler	1	1,400.00	12	16,800.00
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,400.00</b>	<b>12</b>	<b>16,800.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

### 3.2.2.10 Inversión en Equipo

El equipo es la base fundamental de las inversiones debido a que sin ellos no se podría dar el proceso y por ende no tendría objeto social la unidad de negocio.

El costo de todo el equipo también incluye traslado e instalación. El costo del equipo contempla una garantía de 5 años.

**CUADRO 59.-INVERSION DE EQUIPO**

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Inversión (S/.)
Computador Core 2 Duo	1	2,200.00	2,200.00
Equipo multifuncional (impresora, scanner, fotocopidora)	1	300.00	300.00
Telefax	1	250.00	250.00
Celular	2	800.00	1,600.00
Cámara fotográfica	1	180.00	180.00
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3,730.00</b>	<b>4,530.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

### 3.2.2.11 Gestión

La gestión es muy importante para que el negocio logre funcionar adecuadamente. Esto permitirá además tener una mejora continua de los procesos y prevención de imprevistos en las instalaciones.

Todos estos gastos serán desarrollados previo contrato de locación de servicios y cada uno contará con su recibo de Honorarios Profesionales correspondientes.

**CUADRO 60.- GESTION**

Descripción		Cantidad /Anual	Costo Unitario (S/.)	C. Total Anual (S/.)
Planeación	Plan Operativo	1	2,000.00	2,000.00
	Plan de Exportación	1	2,000.00	2,000.00
	Plan de Seguridad Industrial	1	2,000.00	2,000.00
Promoción y publicidad	Diseño y Mantenimiento Web	1	800.00	800.00
Entrenamiento	Capacitaciones	2	800.00	1,600.00
<b>TOTAL</b>			<b>7,600.00</b>	<b>8,400.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.2.12 Trámites

Para la instalación de la unidad de negocio, se debe cumplir con los siguientes requisitos de funcionamiento:

**CUADRO 61.- TRAMITES**

Concepto	Cantidad	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S/.)
Licencia Funcionamiento	1	944.00	944.00
Certificado de Seguridad	1	625.00	625.00
<b>TOTAL</b>		<b>2,569.00</b>	<b>1,569.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.2.13 Mobiliario

En cuanto a las adecuaciones de los ambientes de la locación que se tenga que realizar para llevar a cabo las actividades del objeto social del negocio se desarrollara una división entre el área comercial y el área de producción para un mejor orden y separación de las actividades.



### CUADRO 62.- IMPLEMENTACION DE AMBIENTES

Descripción		Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Implementación de Ambientes	Área Operativa	1	4,000.00	4,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>4,000.00</b>	<b>4,000.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

#### 3.2.2.14 Suministros Diversos

Los procesos productivos son los mismos con la diferencia que siendo el caso de nosotros los exportadores asumiremos los costos de suministros, materia prima y demás gastos involucrados en el proceso.

Tenemos como suministros: etiquetas, bolsas de plástico para embolsar las prendas, cajas de cartón para hacer el respectivo envío.

Las etiquetas y bolsas se envían a confeccionar por cientos, cada ciento de etiquetas cuesta S/. 25.00, cada ciento de bolsas cuesta S/. 10.00 y cada caja cuesta S/. 0.30 y se necesitan 204 cajas para nuestra producción ya que en cada caja entran 20 chompas. Son costos variables porque dependen de la cantidad de producción o del lote de pedido.

### CUADRO 63.- SUMINISTROS DIVERSOS

Suministros Diversos	Cantidad	Meses	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S/.)
Etiqueta	480	12	0.25	<b>1,440.00</b>
Bolsas de Plástico	480	12	0.10	<b>576.00</b>
Cajas (prendas alpaca)	24	12	0.30	<b>86.40</b>
<b>TOTAL</b>	<b>984</b>		<b>0.65</b>	<b>2,102.40</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.2.15 Materia Prima

La producción se realiza con fibra de alpaca, el costo de la fibra es de S/. 115.00 el Kilogramo. Este costo puede aumentar o disminuir es una variable que depende del mercado. En este caso usamos el costo al momento de realizar este cálculo.

Se necesitará mensualmente un aproximado de 336 kilogramos de fibra para la producción. Cada chompa Jersey pesa 700 gramos. Y la producción estandarizada es de 480 unidades por mes.

Entonces es como sigue:  $480 \times 700 \text{ gr.} = 336 \text{ Kilogramos}$

**CUADRO 64.-MATERIA PRIMA**

<b>Materia Prima</b>	<b>Cantidad (Kg)</b>	<b>Costo Unitario (S./ Kg)</b>	<b>Meses</b>	<b>Costo Total (S/.)</b>
Fibra de Alpaca	336	115.00	12	463,680.00
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>115.00</b>	<b>12</b>	<b>463,680.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

### 3.2.2.16 Ingresos

Toda la producción se exportará. El precio FOB de exportación se calculó en base al FOB que se encuentra publicado en la página web de CICEX, (precio en dólares).

La partida arancelaria es: 6110191090

Producto: Los demás. De lana o pelo fino. Los demás. Sweaters (jersey), pullovers, cardiganes, chalecos y artículos similares de punto. Prendas y complementos (accesorios), de vestir, de punto.

**CUADRO 65.-FOB**

US\$	GRAMOS (Fibra de Alpaca)	S/.
104.92	1000	314.77
73.45	700	220.34

**Fuente: Fuente CICEX**

Cada 700 gramos de Fibra de Alpaca cuesta S/. 220.34 nuevos soles.

Se considera un precio unitario de venta S/. 259.00 por kilogramo de fibra de alpaca en una chompa jersey.

**CUADRO 66.-INGRESOS**

Producto Exportación	Cantidad (Kg)	Costo Unitario Kg (S/.)	Meses	Costo Total (S/.)
Chompas Jersey (alpaca)	336	259.00	12	1,044,288.00
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>259.00</b>	<b>12</b>	<b>1,044,288.00</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

### 3.2.2.17 Impuesto a la Utilidad (Renta)

Por tener ingresos mayores a los permitidos para estar dentro de los límites del RUS y del RER, estaremos en el Régimen General, el cual nos indica pagar un impuesto a la renta con una tasa del 30% .

**CUADRO 67.- IMPUESTO A LA RENTA**

Detalle	Cantidad	Tasa
Impuesto Renta	1	30.00%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>30.00%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

## Flujo de Caja Económico

**CUADRO 68.-FLUJO DE CAJA ECONOMICO**  
**PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2015**

DESCRIPCION	S/.					
	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
<b>INGRESOS</b>	<b>0.00</b>	<b>1,044,288.00</b>	<b>1,096,502.40</b>	<b>1,151,327.52</b>	<b>1,208,893.90</b>	<b>1,269,338.59</b>
Chompas Jersey (alpaca)	0.00	1,044,288.00	1,096,502.40	1,151,327.52	1,208,893.90	1,269,338.59
<b>EGRESOS</b>	<b>26,899.00</b>	<b>1,018,736.54</b>	<b>1,081,937.37</b>	<b>1,128,874.08</b>	<b>1,191,578.89</b>	<b>1,250,544.64</b>
<b>INVERSIÓN</b>	<b>26,899.00</b>					
<b>COSTO DE PRODUCCION</b>	<b>0.00</b>	<b>693,303.81</b>	<b>727,969.00</b>	<b>764,367.45</b>	<b>802,585.82</b>	<b>842,715.11</b>
<b>COSTOS DIRECTOS</b>	<b>0.00</b>	<b>633,479.49</b>	<b>665,153.46</b>	<b>698,411.14</b>	<b>733,331.69</b>	<b>769,998.28</b>
<b>MATERIA PRIMA y MATERIALES</b>	<b>0.00</b>	<b>465,782.40</b>	<b>489,071.52</b>	<b>513,525.10</b>	<b>539,201.35</b>	<b>566,161.42</b>
Materia Prima	0.00	463,680.00	486,864.00	511,207.20	536,767.56	563,605.94
Materiales	0.00	2,102.40	2,207.52	2,317.90	2,433.79	2,555.48
<b>MANO DE OBRA DIRECTA</b>	<b>0.00</b>	<b>130,690.56</b>	<b>148,660.51</b>	<b>156,093.54</b>	<b>163,898.21</b>	<b>172,093.13</b>
Personal de Planta	0.00	105,600.00	120,120.00	126,126.00	132,432.30	139,053.92
Beneficios Sociales Mano de Obra Directa	0.00	25,090.56	28,540.51	29,967.54	31,465.91	33,039.21
<b>OTROS</b>		<b>16,800.00</b>	<b>17,640.00</b>	<b>18,522.00</b>	<b>19,448.10</b>	<b>20,420.51</b>
Ingeniería (Servicios Externos)		12,000.00	12,600.00	13,230.00	13,891.50	14,586.08
Servicios Externos		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Movilidad		4,800.00	5,040.00	5,292.00	5,556.60	5,834.43
<b>IMPREVISTOS (2%)</b>	<b>0.00</b>	<b>9,315.65</b>	<b>9,781.43</b>	<b>10,270.50</b>	<b>10,784.03</b>	<b>11,323.23</b>

<b>COSTOS INDIRECTOS</b>	<b>0.00</b>	<b>57,039.72</b>	<b>62,815.54</b>	<b>65,956.31</b>	<b>69,254.13</b>	<b>72,716.83</b>
Mano de Obra Indirecta	0.00	27,000.00	30,712.50	32,248.13	33,860.53	35,553.56
Beneficios Sociales de la Mano de Obra indirecta	0.00	6415.20	7,297.29	7,662.15	8,045.26	8,447.53
Mant. Maquinaria y Depreciación		10,952.52	11,500.15	12,075.15	12,678.91	13,312.86
Servicios		12,672.00	13,305.60	13,970.88	14,669.42	15,402.90
Gastos		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>GASTOS DE OPERACIÓN</b>	<b>26,899.00</b>	<b>134,635.20</b>	<b>169,212.54</b>	<b>176,833.17</b>	<b>184,834.83</b>	<b>193,236.57</b>
Personal de Administración	0.00	102,000.00	116,025.00	121,826.25	127,917.56	134,313.44
Beneficios Sociales del Personal Administración	0.00	24,235.20	27,567.54	28,945.92	30,393.21	31,912.87
Gestión	0.00	8,400.00	8,820.00	9,261.00	9,724.05	10,210.25
Trámites Varios - Autorizaciones	1,569.00					
Mobiliario	4,000.00					
Alquileres	16,800.00		16,800.00	16,800.00	16,800.00	16,800.00
Equipo	4,530.00					
<b>COSTO EXPORTACIÓN</b>	<b>0.00</b>	<b>124,704.00</b>	<b>130,939.20</b>	<b>130,939.20</b>	<b>144,360.47</b>	<b>151,578.49</b>
<b>EXPORTAFACIL</b>		<b>124,704.00</b>	<b>130,939.20</b>	<b>130,939.20</b>	<b>144,360.47</b>	<b>151,578.49</b>
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (UAI)</b>	<b>26,899.00</b>	<b>205,829.39</b>	<b>199,320.86</b>	<b>210,126.90</b>	<b>221,473.25</b>	<b>233,386.91</b>
<b>IMPUESTO A LA RENTA (IR)</b>	<b>0.00</b>	<b>55,573.94</b>	<b>53,816.63</b>	<b>56,734.26</b>	<b>59,797.78</b>	<b>63,014.47</b>
<b>FLUJO DE CAJA ECONÓMICO (FCE)</b>	<b>26,899.00</b>	<b>25,551.46</b>	<b>14,565.03</b>	<b>22,453.44</b>	<b>17,315.00</b>	<b>18,793.95</b>

Fuente : Elaboración Propia

### 3.2.2.18 Índices y/o Indicadores Económicos

Los indicadores económicos para el presente plan de negocios pronostican una eficiente factibilidad, ya que como resultado obtenemos valores positivos tales como el Valor Actual Neto que asciende a S/. 21,823.22 lo que demuestra que las utilidades serán de gran beneficio para motivar la implementación del negocio.

El caso de la relación Costo-Beneficio se puede observar que el factor es mayor a la unidad (1.01) lo que implica que frente a cada Nuevo Sol de inversión habrá 1 céntimo de Sol para recuperar.

En lo referente a la Tasa Interna de Retorno (TIR) el valor del 74% de rentabilidad es más que suficiente como para pretender iniciar el presente negocio.

Y en un poco más de 17 meses se puede recuperar la inversión que en este caso estaría cargado a los gastos de operación.

#### CUADRO 69.- INDICADORES ECONOMICOS

<b>VAN</b>	<b>S/.</b> <b>21,823.22</b>		
<b>B/C</b>	<b>1.01</b>		
<b>TIR</b>	<b>74%</b>	<b>Meses</b>	<b>Días</b>
<b>PRI</b>	<b>1.416</b>	<b>17</b>	<b>517</b>

**Fuente : Elaboración Propia**

VAN : Valor Actual Neto

B/C : Beneficio / Costo

TIR : Tasa Interna de retorno

PRI : Periodo de Recuperación de Inversión

Nota: La tasa promedio para calcular el VAN es 31.01%

**CUADRO 70.- TASA ACTIVA ANUAL EFECTIVA DEL SISTEMA FINANCIERO**

<b>Algunas Entidades</b>	<b>Tasa Activa Anual Efectiva (%)</b>
COMPARTAMOS	35.91
Caja Arequipa	27.11
BCP	36.00
Interbank	25.00
<b>Promedio</b>	<b>31.01</b>

**Fuente: BCRP**

**3.2.2.19 Consecuencia en una Mypes por la falta del aporte a Essalud**

Considerando el estudio de caso para una Mypes que aporta a Essalud y otra que no, y que en el caso de darse la situación de que los trabajadores tuvieran una atención al año por un valor de 5 mil soles, la Mypes resultaría en pérdida porque el pagaré sería cubierto por la empresa independientemente de la fiscalización que pueda tener de parte de la SUNAT y Ministerio de Trabajo. Para el caso de la Mypes que aporta no existiría dicha problemática.

		<b>S/</b>	
<b>Personal con Atención en Essalud</b>	4 veces	5,000.00	20,000.00

**Fuente: Elaboración Propia**

	<b>FCE</b>	<b>Resultado por falta de Aporte a Essalud (S/)</b>
<b>ESBS</b>	19,912.40	-87.60
<b>ECBS</b>	25,551.46	25,551.46

**Fuente: Elaboración Propia**

## CONCLUSIONES

- PRIMERA: El cumplimiento de las obligaciones tributarias de la empresa en estudio muestra que los derechos laborales favorecen a la misma empresa para desenvolverse en un buen clima laboral y así ayudar a la obtención de resultados positivos.
- SEGUNDA: La Seguridad Social en salud materia del análisis es un derecho común de todos los trabajadores sin importar el nivel remunerativo.
- TERCERA: Las empresas y/o empleadores deben cumplir con presentar sus declaraciones y pagos de las obligaciones laborales en el tiempo que les corresponde para así poder evitar sanciones administrativas y tributarias.
- CUARTA: Cuando el empleador se encuentra al día en sus declaraciones y pagos de obligaciones tributarias no tendría incidencias para el análisis financiero de la empresa y debe lograr resultados financieros positivos que es la razón de la existencia de la misma.
- QUINTA: La utilización del formato de la declaración: “T-Registro y del PLAME” para registrar todos los datos permite utilizar dicho instrumento informático para la toma de decisiones empresariales
- SEXTA: El fortalecimiento de la formalización de las MYPES genera un mejor manejo financiero y su cumplimiento en las declaraciones tributarias produce estabilidad económica en el tiempo y su permanencia y crecimiento en el mercado empresarial.
- SETIMA: Los trabajadores de las Mypes deben tener identificación con las empresas donde trabajan y ser conocedores de la responsabilidad social delas mismas en el crecimiento del país.
- OCTAVA El rol de las Mypes en estos últimos tiempos ha resultado ser de vital importancia para el crecimiento del país y el incremento de recursos del estado y poder asi cumplir con la recaudación fiscal.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA: La empresa debe mantenerse permanentemente en la obligatoriedad del cumplimiento de las declaraciones y aportes relacionados con Essalud y otras aportaciones.
- SEGUNDA: La Seguridad Social es tema tan trascendente que debe involucrarse a todos los trabajadores dado que es de interés general de los mismos y sus derechohabientes
- TERCERA: La obligación de la declaración(es) y pago de los aportes a Essalud redundan en evitar complicaciones o pagos de deudas no tributarias por incumplimiento de pagos.
- CUARTA: Al permanecer la empresa libre de atrasos en sus contribuciones sociales puede lograr sus estándares financieros y así expresar fielmente la verdadera situación financiera.
- QUINTA: La utilización del formato de declaración: T-Registro y del PLAME provee de la información tributaria teniendo un instrumento de gestión y control y además poder cumplir obligaciones tributarias futuras.
- SEXTA: Las mypes deben tener la responsabilidad del manejo de sus inversiones con su personal para poder proteger su permanencia en el mercado.
- SETIMA: La identificación y la responsabilidad de los trabajadores con las empresas donde laboran generaran un crecimiento sostenido de las mismas.
- OCTAVA: Que la administración pública entienda el rol de las mypes en la sociedad para procurar su fortalecimiento y se le pueda ofrecer ciertos beneficios que permitan que muchos emprendedores se formalicen y generen más fuentes de trabajo tanto directos como indirectos y el pago de los tributos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Delgado, V. (2011) Beneficios Sociales en El Peru – CTS, Gratificaciones, Asignaciones, Seguro de Vida, Utilidades. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú.
- Guajardo, G. Contabilidad Financiera. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México. 2008.
- Ibarra, A. (2012) Emprendimiento para creación de empresas con responsabilidad social empresarial (RSE). Universidad de Buenaventura. Medellín. Colombia.
- Martinez, J. (2010) Seguridad Social. Portal de Seguridad Social para Todos. Extraído de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gestión Financiera. MECD. España. 2015.
- Organización Mundial de la Salud. (2010) Atención Primaria de Salud. OIT Español.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012) Seguridad Social.

### Páginas web de consulta:

<http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

[http://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/promociondelarte/mc/expotemp/capitulos/GestionEconomica\\_GestionFinanciera.pdf](http://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/promociondelarte/mc/expotemp/capitulos/GestionEconomica_GestionFinanciera.pdf)

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-comm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-comm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

## ANEXO N.º 1: CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su EDAD?

19-28	
29-38-	
39-48	
49-58	

2.- ¿Cuál es su sexo?

Masculino	
Femenino	

3.- ¿Cuál es su Estado Civil?

Soltero	
Casado	
Divorciado	
Otros	

4.- ¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?

Menos de 3 meses	
3 a 6 meses	
6 a 12 meses	
1 a 2 años	
2 a 3 años	
Más de 3 años	

5.- ¿Conoce usted si la organización de la empresa, incluye una división por departamentos?

Si	
No	

6.- ¿Conoce usted el nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña?

Si	
No	

**7.- ¿Cuál es el grado de especialización del cargo que desempeña?**

Tareas especializadas	
Tareas universales	

**8.- ¿Se encuentra registrado en el Organigrama de la empresa, el cargo que desempeña?**

Si	
No	

**9.- Las tareas que desempeña, ¿forman parte de los procesos de trabajo en la empresa?**

Si	
No	

**10.- ¿La empresa, tiene un Manual de Funciones?**

Si	
No	

**11.- Las funciones y tareas que desempeña, están incluidas en el Manual de Funciones?**

Si	
No	

**12.- ¿Cómo se realiza la toma de decisiones en la empresa?**

El gerente	
Los jefes de área	
Ambos	
Otros	
Especifique	

**13.- ¿De quién recibe las ordenes?**

El gerente	
De sus jefes inmediatos	
Ambos	
Otros	
Especifique	

**14.-Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones?**

Si	
No	

**15.-¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación jefe-subordinado?**

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

**16.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación subordinado-jefe?**

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

**17.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo?**

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

**18.- ¿Es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo?**

Si	
No	

**19.- ¿Se forman equipos de trabajo para la realización de las tareas?**

Si	
No	

**20.- ¿Considera usted que la distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores?**

Si	
No	

**21.- ¿Considera usted que la distribución física de su área de trabajo facilita la integración de los trabajadores?**

Si	
No	

**22.- Cree usted que el sistema de organización y toma de decisiones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

Si	
No	

**23.- Cree usted que el carácter legal de las normas y reglamentos en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

Si	
No	

**24.- Cree usted que el carácter formal de las comunicaciones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

Si	
No	

**25.- ¿Cree usted que el carácter racional y división del trabajo en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

Si	
No	

**26.- ¿Considera usted que las rutinas y procedimientos estandarizados en la empresa, impide soluciones rápidas o eficientes?**

Si	
No	

**27.- ¿Existe algún documento donde se detalle cuales son los costos y beneficios contributivos?**

Si	
No	

**28.- ¿Se desarrollan registros que permitan controlar el cumplimiento de los procesos de gestión contable de la empresa?**

Si	
No	

**29.- ¿Cree usted que tenemos las herramientas necesarias para evaluar las implicancias de la deuda contributiva en la gestión financiera de la empresa?**

Si	
No	

**30.- ¿Cuál es el nivel de requerimiento de su personal en tanto a sus beneficios sociales?**

Obligatoriedad	
Seguridad del futuro laboral	
Importancia de la salud del trabajador	

**31.- ¿Está usted de acuerdo con la utilización de elementos de control y fiscalización para las empresas que no cumplan con la deuda contributiva?**

Si	
No	

**32.- ¿Considera usted que la empresa puede cumplir en adelante con subsanar la deuda contributiva con Essalud en beneficio del trabajador?**

Si	
No	

## ANEXO N° 02 TABULACIONES

1.- ¿Cuál es su EDAD?

	Cantidad	%
19-28		
29-38-		
39-48		
49-58		

2.- ¿Cuál es su sexo?

	Cantidad	%
Masculino		
Femenino		

3.- ¿Cuál es su Estado Civil?

	Cantidad	%
Soltero		
Casado		
Divorciado		
Otros		

4.- ¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?

	Cantidad	%
Menos de 3 meses		
3 a 6 meses		
6 a 12 meses		
1 a 2 años		
2 a 3 años		
Más de 3 años		

5.- ¿Conoce usted si la organización de la empresa, incluye una división por departamentos?

	Cantidad	%
Si		
No		

6.-¿Conoce usted el nivel jerárquico en el que está ubicado el puesto de trabajo que desempeña?

	Cantidad	%
Si		
No		

7.-¿Cuál es el grado de especialización del cargo que desempeña?

	Cantidad	%
Tareas especializadas		
Tareas universales		

8.-¿Se encuentra registrado en el Organigrama de la empresa, el cargo que desempeña?

	Cantidad	%
Si		
No		

9.-Las tareas que desempeña, ¿forman parte de los procesos de trabajo en la empresa?

	Cantidad	%
Si		
No		

10.- ¿La empresa, tiene un Manual de Funciones?

	Cantidad	%
Si		
No		

11.- Las funciones y tareas que desempeña, están incluidas en el Manual de Funciones?

	Cantidad	%
Si		
No		

**12.- ¿Cómo se realiza la toma de decisiones en la empresa?**

	Cantidad	%
El gerente		
Los jefes de área		
Ambos		
Otros		
Especifique		

**13.- ¿De quién recibe las ordenes?**

	Cantidad	%
El gerente		
De sus jefes inmediatos		
Ambos		
Otros		
Especifique		

**14.- Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**15.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación jefe-subordinado?**

	Cantidad	%
Muy buena		
Buena		
Regular		
Mala		

**16.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación subordinado-jefe?**

	Cantidad	%
Muy buena		
Buena		
Regular		
Mala		

**17.- ¿Cómo considera usted la comunicación y coordinación entre compañeros de trabajo?**

	Cantidad	%
Muy buena		
Buena		
Regular		
Mala		

**18.- ¿Es política de la empresa la conformación de comisiones de trabajo?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**19.- ¿Se forman equipos de trabajo para la realización de las tareas?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**20.- ¿Considera usted que la distribución física de la empresa permite la integración de los trabajadores?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**21.- ¿Considera usted que la distribución física de su área de trabajo facilita la integración de los trabajadores?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**22.- Cree usted que el sistema de organización y toma de decisiones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**23.- Cree usted que el carácter legal de las normas y reglamentos en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**24.- Cree usted que el carácter formal de las comunicaciones en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**25.- ¿Cree usted que el carácter racional y división del trabajo en la empresa impide soluciones rápidas o eficientes?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**26.- ¿Considera usted que las rutinas y procedimientos estandarizados en la empresa, impide soluciones rápidas o eficientes?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**27.- ¿Existe algún documento donde se detalle cuales son los costos y beneficios contributivos?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**28.- ¿Se desarrollan registros que permitan controlar el cumplimiento de los procesos de gestión contable de la empresa?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**29.- ¿Cree usted que tenemos las herramientas necesarias para evaluar las implicancias de la deuda contributiva en la gestión financiera de la empresa?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**30.- ¿Cuál es el nivel de requerimiento de su personal en tanto a sus beneficios sociales?**

	Cantidad	%
Obligatoriedad		
Seguridad del futuro laboral		
Importancia de la salud del trabajador		

**31.- ¿Está usted de acuerdo con la utilización de elementos de control y fiscalización para las empresas que no cumplan con la deuda contributiva?**

	Cantidad	%
Si		
No		

**32.- ¿Considera usted que la empresa puede cumplir en adelante con subsanar la deuda contributiva con Essalud en beneficio del trabajador?**

	Cantidad	%
Si		
No		