



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

---

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y CONTABILIDAD**

**EL ROL DEL CONTADOR PÚBLICO Y LA  
FORMALIZACIÓN LABORAL EN LAS MYPES INSCRITAS  
EN EL REMYPE DEL DISTRITO DE HUARAZ DEL  
PERIODO 2017-2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:**

Bach. CHÁVEZ MEJÍA, Luis Abel

**ASESORA:**

Dra. DOMINGA AYVAR CUELLAR

HUARAZ – PERÚ

2019





UNIVERSIDAD NACIONAL  
**"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"**  
 FACULTAD DE ECONOMÍA Y CONTABILIDAD



Av. Universitaria s/n Shancayan  
 Huaraz – Ancash – Perú

**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

**MODALIDAD:**

Los miembros del Jurado que suscriben, se reunieron en Acto Público el día <sup>05</sup> del mes de FEBRERO del año 2020, para calificar la sustentación de la Tesis

**"EL ROL DEL CONTADOR PÚBLICO Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LAS MYPES INSCRITAS EN EL REMYPE DEL DISTRITO DE HUARAZ DEL PERIODO 2017-2018"**

Presentado por el Bachiller:

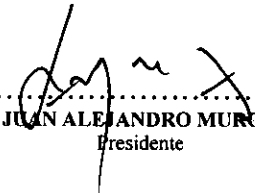
APELLIDOS Y NOMBRES	CALIFICATIVO	ESCUELA PROFESIONAL
CHAVEZ MEJÍA Luis Abel	CATOOO (14)	CONTABILIDAD

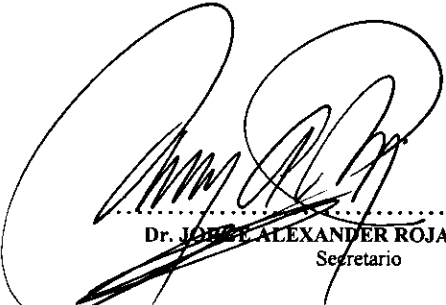
Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, lo declararon:

- **APROBADO POR UNANIMIDAD** (X) quedando en condiciones para recibir el **Título Profesional Universitario de: CONTADOR PÚBLICO**
- **APROBADO POR MAYORÍA** (.....) quedando en condiciones para recibir el **Título Profesional Universitario de: CONTADOR PÚBLICO**
- **DESAPROBADO POR UNANIMIDAD** (.....)
- **DESAPROBADO POR MAYORÍA** (.....)

CHAVEZ MEJÍA Luis Abel CONTABILIDAD

Para mayor constancia firmamos

  
 .....  
 Dr. JUAN ALEJANDRO MURGA ORTIZ  
 Presidente

  
 .....  
 Dr. JORGE ALEXANDER ROJAS VEGA  
 Secretario

  
 .....  
 Mag. LEONCIO FLORENTINO COCHACHIN SÁNCHEZ  
 Vocal

NOMBRE DEL TRABAJO

**EL ROL DEL CONTADOR PÚBLICO Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LAS MYPES INSCRITAS EN EL REMYPE DEL DISTR**

AUTOR

**LUIS ABEL CHÁVEZ MEJÍA**

RECUENTO DE PALABRAS

**20465 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**110584 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**126 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 4, 2023 8:16 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 4, 2023 8:17 PM GMT-5**

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**MIEMBROS DEL JURADO**

---

**Dr. MURGA ORTIZ JUAN ALEJANDRO**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. ROJAS VEGA JORGE ALEXANDER**  
**SECRETARIO**

---

**Mg. COCHACHIN SÁNCHEZ LEONCIO FLORENTINO**  
**VOCAL**

## DEDICATORIA

Mediante el amor de mis padres y la confianza con el apoyo, quienes son un motor y un impulso de superación.

A los todos docentes que estuvieron en mi constate formación y guiándome académicamente.

A todas las personas que estuvieron en todo mi trayecto de formación y que fueron un apoyo emocional constante.

**Luis Chávez**

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al Dios por iluminar mi camino a mis padres, que siempre a la distancia me alentaron y motivaron con su apoyo y ejemplo constante para mi superación profesional y personal.

A la escuela de contabilidad, abrireme sus puertas y continuar mi educación superior logrando ser una persona de bien.

A nuestros docentes, quienes con su perseverancia me formaron profesionalmente para ser mejor, brindándome un soporte académico para poder enfrentarme ante la sociedad.

A cada uno de los docentes que pertenecieron al pilar elemental para concluir la presente investigación y, además, generaron una actitud incentivadora para dar continuidad y poder triunfar.

A todas las personas que pusieron la confianza en mí, con su actitud motivadora, por darme la fuerza y sostén incondicional.

A cada uno de ellos extendiendo mi agradecimiento y eterna gratitud.

CHÁVEZ MEJÍA, Luis Abel

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1. Identificación, Formulación y Planteamiento del Problema .....	1
1.2. Objetivos .....	4
1.3. Justificación.....	4
1.4. Hipótesis.....	5
1.5. Operacionalización de las variables .....	7
<b>2. MARCO REFERENCIAL</b> .....	8
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Marco Teórico .....	13
2.3. Marco Conceptual .....	46
2.4. Marco Legal .....	49
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	51
3.1. Diseño de la Investigación .....	51
3.2. Población y Muestra.....	51
3.3. Variables de estudio .....	52
3.4. Fuentes, Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos.....	52
3.5. Procedimiento de Procesamiento De Datos .....	53
3.6. Procesamiento de Datos .....	53
3.7. Forma de Análisis de las Informaciones. ....	54
<b>4. RESULTADOS</b> .....	55

4.1.	Presentación de datos generales .....	55
4.2.	Presentación y análisis de datos relacionado con cada objetivo de investigación .....	67
4.3.	Prueba de Hipótesis .....	70
4.4.	Interpretación de resultados y discusión de resultado según cada una de las hipótesis .....	77
<b>5.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>82</b>
<b>6.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>84</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA:</b> .....	<b>85</b>
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>89</b>





## RESUMEN

El propósito de la siguiente indagación fue evaluar en la función del contador público y su contribución en las MYPES inscritas en el REMYPE, Huaraz en el periodo 2017-2018. La metodología ha sido aplicada de nivel descriptivo - corte longitudinal. La muestra fue de ciento treinta y cinco MYPES. La comprobación de la hipótesis se ha realizado con el chi cuadrado de Pearson. Llegamos a la siguiente terminación: la función del contador público contribuye de forma positiva a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018. Al realizar la correlación se demostró una relación indirecta, encontrando dependencia entre las variables en un 70.1% entre la función del contador público y la formalización laboral, manifestando la relación casi constante del papel que cumple el contador frente a la formalización laboral, quien manifiesta que de manera eventual son aceptadas las decisiones del contador por parte del empleador. Llegando a la recomendación de que los empleadores de las MYPES inscritas en el REMYPE, que desempeñan su función en las MYPES fortalecer sus funciones trabajando en equipo con el contador público realizando inspecciones constantes con relación a la elaboración de las boletas, y a los pagos realizados con relación a los beneficios laborales, brindar charlas, evaluaciones periódicas, auditorías internas, a fin se familiarizar la buena práctica en aspectos laboral del empleador.

**Palabras Clave:** Contador público, formalización laboral, REMYPE, CTS, vacaciones, criterio profesional, rol, ética, competencia profesional.

## ABSTRAC

The purpose of the following inquiry was to evaluate in the function of the public accountant and his contribution in the MYPES registered in the REMYPE, Huaraz in the period 2017-2018. The methodology has been applied descriptive level - longitudinal cut. The sample consisted of one hundred and thirty-five MYPES. The hypothesis testing has been performed with Pearson's chi-square. We reached the following termination: the function of the public accountant contributes positively to labor formalization in the MYPES registered in the REMYPE of the district of Huaraz in the period 2017-2018. When performing the correlation, an indirect relationship was demonstrated, finding dependence between the variables in 70.1% between the function of the public accountant and labor formalization, manifesting the almost constant relationship of the role played by the accountant against labor formalization, who manifests that in an eventual way the decisions of the accountant are accepted by the employer. The recommendation is that the employers of the MYPES registered in the REMYPE, who perform their function in the MYPES, should strengthen their functions by working as a team with the public accountant performing constant inspections in relation to the preparation of the receipts, and the payments made in relation to the labor benefits, providing lectures, periodic evaluations, internal audits, in order to familiarize the good practice in labor aspects of the employer.

**Keywords:** Public accountant, labor formalization, REMYPE, CTS, vacations, professional criteria, role, ethics, professional competence.

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Identificación, Formulación y Planteamiento del Problema

Según el INEI (2019) define lo siguiente:

En nuestro país, la micro y pequeña empresa abarca gran parte del mercado. Un 70% afirma que la informalidad laboral se mantiene en un 80% en el 2018, dándose un crecimiento de 4 puntos para el 2019, superando más del 50% a la formalidad laboral, generando riesgos laborales, como: la falta de atención en Essalud para algún caso de algún incidente, remuneración por tiempo de servicios, en caso de que el personal cese o termine el vínculo laboral con el empleador, entre otros. La gran parte de la no formalidad laboral se encuentran en micro entidades, en el cual la tasa está en un 90%, un 50% en las entidades pequeñas y un 19%, en la mediana/grande entidades, respectivamente.

Viendo que la informalidad laboral en mayor escala se encuentra en la micro y pequeña empresa, en el distrito de Huaraz abarca a 165 microempresas y 92 pequeñas empresas.

Según Beltrán (2016) concluyeron que este inconveniente se debe a que una gran cantidad de empresas pequeñas y micro son dirigidas por necesidad y algunos emprendedores no se ajustan a las regulaciones, lo que les impide aprovechar el progreso económico del país. Debido a esto, carecen de la capacidad de competir al no trabajar en conjunto ni usar herramientas modernas de gestión. Además, conservan un sistema laboral inseguro y con bajos sueldos.

Las empresas pequeñas y micros nacen a raíz del deseo de prosperidad y avance económico. Las familias y las empresas fomentan la creación de empleos, y

aquellos que sienten esa necesidad buscan establecer sus propias fuentes de ingresos. Para lograrlo, utilizan diversos métodos, como la creación de sus propios negocios para emplearse y contratar a familiares. Sin embargo, en ocasiones recurren a la informalidad para alcanzar este objetivo, ya sea por desconocimiento de las regulaciones correspondientes o simplemente para poder hacerlo (SUNAT, 2014).

Así mismo, debemos conocer de manera general la FODA en las micros y pequeñas empresas: Fortalezas (buen ambiente laboral, alta generación de la mano de obra, etc.), Debilidades (salarios bajos, falta capacitación, falta de experiencia en el sector, informalidad laboral, etc.) Oportunidades (competencia débil, mercado mal atendido, etc.) y las Amenazas (cambios en la legislación, falta de credibilidad en el sector, Facilidad de entrada de nuevos competidores, etc.) (Martínez, 2015).

Es importante destacar que los Contadores Públicos que trabajan en micro y pequeñas empresas, como depositarios de la confianza pública, tienen la responsabilidad de "dar fe" cuando firman documentos que expresan opiniones sobre hechos económicos del pasado, presente o futuro. Al llevar a cabo su labor, el contador debe tomar en cuenta y analizar a los usuarios de sus servicios como entidades económicas independientes, cumpliendo en todo momento con los preceptos de moralidad, imparcialidad, autonomía, deber, privacidad, valoración y cumplimiento de las regulaciones y normas, habilidad y formación continua, divulgación y cooperación, estima mutua entre colegas, y manteniendo un comportamiento moral irreprochable (Fernández, 2016).

Es crucial que el Contador Público respete los principios éticos, y se someta a capacitaciones continuas, al igual que los empleadores, ya que estos últimos escogen creer en sus propios saberes y vivencias, y no toman en consideración las transiciones que han sucedido en el mundo empresarial y los requerimientos de su situación presente. Algunos optan por trabajar en la falta de formalidad o incluso en la reserva para prevenir responsabilidades, sin darse cuenta de que esto tiene un impacto negativo en ellos mismos (Beltrán, 2016).

Sin embargo Alva (2013) define, a nivel nacional por testimonios de ellos mismos, existe un 54% no cumplen con la imparcialidad en su labor, un 33% incumple el código de ética.

La presente investigación está orientada a realizar un análisis con relación a la incidencia de la función del contador público en la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE, Huaraz en el periodo 2017-2018.

### **1.1.1. Formulación Del Problema**

#### **Problema General**

¿En qué medida el rol del contador público contribuye a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018?

#### **Problemas Específicos**

1. ¿Cómo la competencia profesional del contador público aporta a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018?

2. ¿Cómo la práctica de valores éticos del contador público ayuda a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Analizar en qué medida el rol del contador público contribuye a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

1. Comprobar cómo la competencia profesional del contador público aporta a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.
2. Comprobar cómo la práctica de valores éticos del contador público ayuda a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

## **1.3. Justificación**

### **Justificación teórica**

La investigación tendrá como sustento obtener una visión profunda de la función del contador público y la contribución en la formalización laboral en las Mypes inscritas en el REMYPE, utilizando teorías enmarcadas a las funciones y responsabilidades del contador público y formalización brindada por Hage (1997) quien sostiene que la legalización significa el empleo de reglas en una entidad a

través de la asignación de puestos. Además no se tiene claro sobre los indicadores que repercuten negativamente en la formalización de mypes y este estudio puede aportar mediante resultados relevantes.

### **Justificación metodológica**

Esta investigación servirá de base para recolectar y analizar datos, siempre y cuando los empleadores y los contadores se ajusten a los cambios y a las mejoras en sus políticas empresariales, formalizándose de manera óptima.

### **Justificación practica**

Los trabajadores de las diversas entidades, contadores públicos y público en general serán favorecidos con la investigación, al establecer la relevancia del rol del contador público que desempeñan dentro de las empresas y las medidas que pueden realizar en beneficio de las entidades de las Remypes, de forma que, se puedan formalizar laboralmente de acuerdo al cumplimiento normativo con los trabajadores, por ende, surge la necesidad de conocer y demostrar cuan informados se encuentran el empleador y el contador con relación al aspecto laboral. Esta es parte fundamental para el buen desarrollo de un trabajador en la empresa y es, a través de ello, que se toman decisiones de mejora.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis General**

El rol del contador público contribuye favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

### 1.4.2. Hipótesis Específicas

1. La competencia profesional del contador público aporta favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.
2. La práctica de valores éticos del contador público ayuda positivamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.



### 1.5. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>ROL DEL CONTADOR PÚBLICO</b>	De acuerdo con, Ramos (s.f.) es conceptualizado el contador:  Aquella persona que presenta profesionalidad para la aplicación, análisis e interpretación de datos contables y financieras de una entidad, con el fin de estructuras e implementar herramientas y mecanismos que serán soporte para la dirección de la entidad en base a la evaluación de decisiones asertivas.	Su función es tener un nivel de competencia profesional y un perfil competente a las expectativas del mercado, diferenciándose con su criterio, análisis de desempeño en las diversas áreas, practicando valores éticos.	Competencia Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil actual</li> <li>• Criterio profesional</li> <li>• Desempeña profesional</li> </ul>
	Practica de valores éticos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores que contribuyen a ser un buen profesional</li> <li>• Conducta profesional</li> </ul>	
<b>- FORMALIZACIÓN LABORAL</b>	Hage & Aiken (1997) sostuvieron que la terminología formalización se centra en la aplicabilidad de normativas de una entidad. La codificación de cada cargo alineado con las normativas que estipulan sus funciones como lineamiento laboral.	La empresa se debe amparar a la ley, tener la información actualizada de las planillas, tener un buen dominio en base a los diversos contratos que existen, realizar las provisiones, declaraciones y pagos en su debido tiempo no generar multas ante la Sunafil, el Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo, etc.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de contratos</li> <li>• Boletas de pago</li> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Gratificación</li> <li>• CTS</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. Antecedentes

#### A Nivel Internacional

En la investigación: “*Rol del Contador Público frente a la contabilidad ambiental en los egresados de la Universidad Centroccidental Lisando Alvarado*”, concluye:

El propósito de los capítulos que siguen es investigar el papel del Contador Público en relación a la contabilidad ambiental, en particular entre estudiantes que ya salieron de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Para este fin, se evaluó un estudio de la rama descriptiva, documental y con diseño de campo, en la que se recopilaban datos directamente de la realidad a través de cuestionarios dirigidos a personas especializadas en Contabilidad Pública, siendo esta la herramienta principal para obtener información.

Una vez que se aplicó el instrumento, se analizaron los datos y se vertieron en tablas estadísticas que reflejan las constancias de respuestas y porcentajes correspondientes, lo cual proporcionó un soporte para comprender el papel del Contador Público en relación a la contabilidad ambiental.

En conclusión, se estableció la presencia de una falta de comprensión acerca de contabilidad ambiental, y no hay un rol definido para el contador en cuanto a la contabilidad ambiental (Aljorna et al, 2002).

En la investigación: “*Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral – Colombia*” en la Universidad Cartagena de Indias, a modo de conclusión expone que:

La falta de formalidad en el ámbito laboral y empresarial afecta negativamente al desarrollo y rendimiento de las entidades, personal de trabajo y en la economía del país. Los datos evidencian un vínculo entre la informalidad laboral y empresarial, con altos niveles de evasión y menor protección social para los trabajadores en similitud con el trabajo formal. Esta indagación concluye que el uso de la Ley estudiada en relación a la garantía de derechos laborales mínimos y generación de empleo, no ha tenido un impacto significativo a corto plazo en el contexto social y económico nacional (Vega, 2014).

### **A Nivel Nacional**

En el estudio: “El rol del Contador Público y su responsabilidad Ética ante la Sociedad”, donde se conceptualiza que los profesionales consideran reconocer que deben cumplir responsabilidad frente a la sociedad. Concluyendo:

Según los testimonios proporcionados por los propios Contadores Públicos, se han identificado ciertos déficits en su desempeño ético ante la sociedad. Estos incluyen: no valorar adecuadamente la información que elaboran (7%), falta de imparcialidad en su labor (54%), emisión de información poco veraz (16%), falta de aplicación de PCGA (11%), incumplimiento del Código de Ética Profesional (33%), desconocimiento de la Contabilidad como ciencia (37%), falta de respeto dentro de la empresa (30%), falta de

transparencia (21%), poca gratitud de parte de la población (35%), incumplimiento de obligaciones tributarias (18%), y falta de eficiencia y eficacia (23%) (Alva, 2013).

En la investigación: *“La informalidad y sus limitaciones para su formalización como micro y pequeña empresa lácteas del distrito de Macaripuno”*, en la Universidad Nacional del Altiplano, sostiene a modo de conclusión:

En el contexto de la producción de derivados lácteos, la informalidad empresarial es un problema importante que se debe en gran parte al poco conocimiento de las normativas de ámbito legal y la ignorancia acerca de los procesos y requerimientos para la formación legal de una entidad. De hecho, según la investigación, el 86,67% de las empresas lácteas no tiene a disposición datos que el Gobierno brinda y no realiza especializaciones en gestión empresarial, lo que limita su capacidad de competir y generar excedentes. Además, la poca entrada al crédito y el problema para adquirir liquidez también dificultan la realización de sus deberes tributarios. Por tanto, se debe fomentar el acceso a la información y la educación empresarial para ayudar a estas empresas a mejorar su capacidad de gestión y, en consecuencia, reducir la informalidad y mejorar la productividad (Vilca, 2010).

En el estudio: *“La Ley de la Formalización Laboral N°30056 Beneficios en los trabajadores de las MYPE del sector calzado Distrito del Porvenir”*, Universidad Nacional de Trujillo, se concluye que:

Se ha descubierto que, en las mypes legales, los operarios cuentan con el 60% de las mejoras laborales otorgados por la Nueva Ley MYPE a los operarios. A pesar de que los trabajadores están bajo el cuidado de la ley, tanto los gerentes como los operarios cuentan con sus particulares convenios. Los derechos básicos de los trabajadores, como el itinerario laboral de 8 horas con pago de tiempos extras y cese de semana, son respetados. Los dirigentes de las micro y pequeñas empresas también reciben apoyo estatal, como una tasa particular en materia temporal y el 50% del SIS en el área de las mypes, así como otras ventajas. Es destacable que el 40% de los operarios legales sostienen que la Nueva Ley MYPE presenta regularidad, ya que los gerentes de las micro y pequeñas empresas no cumplen adecuadamente con todos las garantías y ventajas que brinda dicha ley, como el acato de las ventajas de vacaciones y gratificaciones correspondientes. En respuesta a esto, el 35% menciona que la Nueva Ley MYPE es regular, aunque es mejor en base a las ventajas laborales, la falta de supervisión del cumplimiento de dicha ley en los gerentes de las MYPES es una problemática.

En cuanto a las MYPE informales, de las 200 encuestas realizadas, el 100% indicó que no reciben ninguna ventaja laboral de la Nueva Ley MYPE debido a que operan fuera del marco de la formalización. Según la opinión de los trabajadores y conductores encuestados, la informalidad se origina cuando los costos de cumplir con los requisitos legales y normativos de un país superan los beneficios que ello conlleva. El 35% sostuvieron tener conocimiento de la Nueva Ley MYPE, pero no la aplican, mientras que el

65% restante no la conoce y, por lo tanto, no la aplica, lo que fomenta la informalidad y limita la entrada de los trabajadores a ventajas como la protección social y provisiones como ONP y AFP. Incluso, estos trabajadores carecen de protección en sus derechos básicos, como el horario laboral y la protección social. Respecto a los gerentes de las MYPE, el 75% indicó que son informales debido a los altos costos de formalización, el 12% por desconocimiento de la Nueva Ley MYPE, el 9% para prevenir trámites con alto engorramiento y el 4% por razones de protección. Las respuestas de las encuestas evidencian el elevado nivel de ilegalidad en las remuneraciones que reciben los operarios de las MYPE informales (Rubio, 2014).

#### **A nivel local**

En el estudio: *“Factores que determinan la informalidad en los comerciantes de Challhua – Huaraz”*, se concluye que:

La carencia de empleos en Huaraz es el motivo que lleva a los comerciantes del mercado Challhua a sumarse a la economía informal, con el propósito de garantizar su supervivencia diaria. Esto, a su vez, ha incrementado los niveles de informalidad a nivel regional y ha contribuido al porcentaje total de informalidad del país, lo cual daña de forma negativa la forma en cómo ven al Perú como un lugar de inversión a largo plazo. No obstante, una formación adecuada de los comerciantes puede ser una solución efectiva para cambiar esta situación (Rodríguez, 2017).

## 2.2. Marco Teórico

### 2.2.1. Rol del Contador Público

El contador es un partícipe importante dentro de una empresa “tiene su origen en el idioma inglés "role", y se deriva del idioma francés "rôle". Este término está relacionado con la tarea o función (Pérez & Merino, 2019).

Al igual que es considerado al rol como un desempeño primordial que se realiza dentro de la empresa define al rol como: papel (función que alguien o algo desempeña) (Española, 2014).

En el artículo denominado “*Funciones y Responsabilidades de los Contadores publicado en el año 2018*”, se refiere a un profesional con formación universitaria en ciencias empresariales, quien tiene la responsabilidad de analizar y interpretar la información contable. Además de especializarse en temas tributarios, administrativos y de auditoría externa e interna, el contador tiene una función importante en el adecuado manejo de las empresas. Es esencial que los contadores se involucren en la orientación del sector MYPE para contribuir a su competitividad y desarrollo.

En el contexto actual de las MYPE, los contadores públicos enfrentan múltiples desafíos al intentar mejorar los procesos administrativos contables y reforzar la técnica de manejo profundo, todo con el objetivo de hacer más fiable la información financiera. Sin embargo, esta información a menudo es vista por los dueños de las MYPE como una formalidad necesaria para presentar a terceros, lo que conlleva un costo que no siempre están dispuestos a asumir.

Es común que la mayoría de los microempresarios desconozcan su verdadera rentabilidad, costos reales y no tengan una estrategia bien definida. En este sentido, el contador público juega un papel crucial al ayudar al dueño de la empresa a definir una estrategia clara, a sugerir capacitaciones pertinentes y, sobre todo, a generar información útil que pueda ser utilizada como herramienta de gestión.

Es importante tener en cuenta que la contabilidad no solo se limita a cumplir con requisitos formales, sino que debe ser vista como un pilar esencial para el discernimiento y el éxito empresarial. Por lo tanto, es esencial que los contadores públicos se comprometan con la tarea de educar a los dueños de las MYPE sobre la importancia de una contabilidad adecuada y cómo puede contribuir al desarrollo y la competitividad de sus negocios (Pimex, 2018).

De acuerdo con la definición de Ramos (2014), el contador es un profesional especializado en la aplicación, evaluación y forma de ver los detalles financieros y contable de una empresa. Su objetivo principal es diseñar y aplicar herramientas que brinden apoyo a la orientación de la entidad en la toma de acuerdos. En resumen, el contador es un agente fundamental en la gestión financiera de una empresa, y su papel es esencial para garantizar el éxito de la organización. Además, su labor no se limita a la simple presentación de estados financieros, sino que implica un análisis constante del estado económico de la entidad, para poder identificar áreas de oportunidad y optimizar su desempeño.

Villaverde (2014) señala que el Contador Público en el Perú es un experto altamente capacitado que brinda asesoramiento a empresas y entidades



gubernamentales con el fin de ayudarles a tomar decisiones eficientes. Los contadores colegiados cumplen una función esencial en la economía del país y tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo del mismo. Por lo tanto, es esencial reconocer el valioso aporte que realizan al progreso de la nación. Los contadores tienen un papel fundamental en el éxito empresarial, ya que brindan información precisa y oportuna sobre el estado económico y contable de la organización, lo que posibilita a los dirigentes tomar acuerdos conscientes y planificados para contribuir a la utilidad y el crecimiento. Además, su trabajo también es crucial para el desarrollo económico general del país, ya que ayudan a garantizar la veracidad y el deber en el manejo financiera de las empresas y las entidades gubernamentales.

Al respecto podemos mencionar a Neyra (2010), en su artículo *Emprendices*, nos refiere: “En tiempos modernos el rol del contador público debe ser exigido juntamente con su formación”.

El profesional contador público necesita contar con una formación de primer nivel, especialmente en finanzas, así como poseer habilidades y destrezas necesarias para desempeñar diversas funciones empresariales, como la contabilidad general, la auditoría, la consultoría financiera y tributaria, entre otras. Es importante destacar que su campo de acción abarca tanto a la administración pública como el privado, por lo que su instrucción debe ser holística y abarcar todas las áreas empresariales, además de poseer una moral ética profesional y personal intachable. El contador debe estar dispuesto a tener adaptación al ámbito cambiante de índole tecnológico, el

conocimiento y la universalización de los negocios monetarios y mercantiles, a fin de desempeñarse de manera eficiente y competente en su labor.

#### **2.2.1.1. Competencia profesional**

“Competencia”, tiene muchas referencias por parte de autores, los cuales son los siguiente:

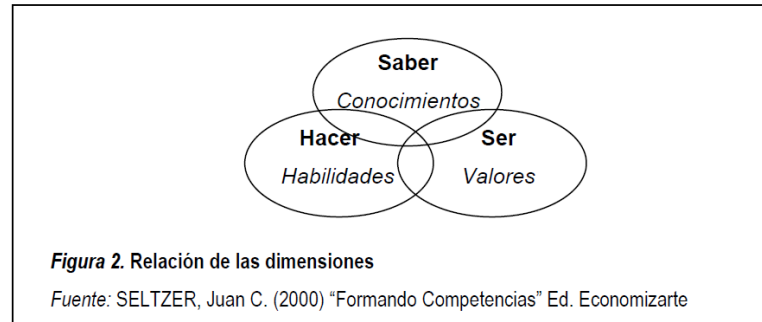
Mura & Coronel (2008) plantea que el concepto de competencias como:

Habilidades complicadas que involucran diferentes niveles de inclusión y se manifiestan en diversas situaciones que abarcan distintos aspectos de la vida humana, tanto personales como sociales. Las competencias son reflejo del grado de propio crecimiento e intervención activa en las operaciones públicas. Cada habilidad es el resultado de la síntesis de las vivencias que el individuo acumulado en el trayecto de su vida, tanto en su entorno presente como pasado.

Dacunto et al. (2009) mencionan que algunas competencias profesionales tienen un triple conjunto de elementos, los cuales son:

- Elemento vinculador con el “saber” (en otras palabras, cada conocimiento que el competente profesional debe mantener).
- El segundo elemento vinculador fue el “hacer” (centradas en las capacidades y habilidades que se necesitan para la realización del ejercicio de su profesionalidad)

- El tercer elemento asociada con el “ser” (donde se tiene la vinculación con los lineamientos éticos que deben regirse en el ejercicio de su ámbito de profesionalidad)



Benito Echeverría (2002) afirma que las competencias básicas son:

**Competencia técnica - Saber:** La adquisición de habilidades especializadas y la obtención de conocimientos profundos y específicos en un área profesional determinada, es fundamental para que un individuo pueda dominar eficazmente los contenidos y acciones relacionados con su trabajo. De esta manera, el conocimiento experto y la experiencia permiten a una persona ser un profesional altamente capacitado en su campo laboral.

**Competencia metodológica - Saber Hacer:** La habilidad de ejercer saberes a circunstancias específicas en el entorno laboral, la utilización de procedimientos apropiados para tareas correspondientes, la aptitud de solucionar complicaciones de forma autónoma y la transferencia de experiencias previas a nuevas situaciones son aspectos esenciales en el desarrollo de habilidades laborales.

**Competencia participativa - Saber Estar:** Se requiere mantenerse actualizado sobre las innovaciones que se generan en la población, tener una actitud favorable

para comprender a los demás, estar dispuesto a comunicarse y colaborar con ellos, y exhibir un comportamiento enfocado en el trabajo en equipo.

**Competencia personal - Saber Ser:** Es importante que el profesional tenga una percepción objetiva de sí misma, actúe en consecuencia con sus creencias, se haga responsable de sus decisiones y sea capaz de relativizar sus decepciones.

#### **2.2.1.1.1. Perfil del contador**

Frente a esta situación, Herrera (2010) expone que:

El perfil convencional del contador está en desuso y necesita adaptarse a un enfoque más enfocado en su rol como miembro activo de la gestión empresarial. Por tanto, es necesario preguntarse qué factores o situaciones están impulsando este cambio de perfil, incluyendo:

- Globalización de las entidades, de las competencias y el entorno mercantil.
- Surgimiento de crecimiento tecnológico basado en la información y comunicación.
- Evolución del ámbito económica a una percepción globalizadora, intercomunicada y en base a la intangibilidad.
- Elevado dinamismo de cambios: velocidad y diversidad que propician proyectarse a plazos más cortos.
- Crecimiento de demandas con alto nivel de gestión.

El ámbito comercial en la actualidad se distingue por la rápida obsolescencia de productos y servicios, lo que requiere que las organizaciones sean cada vez más flexibles y busquen alianzas y asociaciones virtuales. Estos cambios han llevado a

una mayor interconexión entre diferentes profesiones y han transformado la naturaleza de la administración corporativa.

En circunstancias de adversidad y amenaza constante, es posible transformar los desafíos en oportunidades para el cambio. Además, es fundamental fomentar una actitud crítica e innovadora y aprender a validar el presentimiento, siempre en un contexto de principios morales y responsabilidad social.

En el XXXI “*Simposio de Profesores de Práctica Profesional sobre el papel del docente en la formación del criterio profesional*”, el perfil del contador debe contar con sólidos conocimientos contables y una sólida formación en derecho, especialmente en áreas relacionadas con su trabajo, como normativa mercantil, secuencia fiscal, ocupacional y operaciones financieras. Además, tendría que ser un especialista en el uso de recursos digitales, administrativas y monetarias, y tener habilidades analíticas en temas económicos tanto en la micro como en la macroeconomía. También es importante que tenga un enfoque crítico, capacidad organizativa y de control, técnicas para la gestión de los operarios y preparación para llegar a acuerdos, o brindar asesoramiento adecuado para ayudar a otros a tomar decisiones oportunas y efectivas (Tkaczek, 2009).

#### **2.2.1.1.2. Criterio del contador**

Desde un punto de vista etimológico, la palabra "criterio" tiene su origen en el griego y su significado en español se refiere a una "norma para determinar la verdad" y a la capacidad de emitir un "juicio o discernimiento". Es importante destacar que la palabra "juicio" tiene diferentes connotaciones, como ser "opinión", "punto de vista" o "dictamen". Por otro lado, el término "discernimiento" hace

referencia a la habilidad para distinguir entre dos o más cosas, identificando las diferencias que existen entre ellas.

La definición de criterio profesional es la habilidad del contador para poner en práctica sus conocimientos técnicos, su experiencia y las particularidades de cada situación para generar soluciones de las problemáticas que aborden. Este proceso implica la selección de la mejor alternativa entre varias posibilidades, de acuerdo a las necesidades y deseos del cliente, dentro de los marcos legales y técnicos que rigen su campo de acción. Es decir, el criterio profesional del contador se basa en la capacidad de emitir un juicio valorativo sobre un asunto cuestionable, para poder brindar un servicio o asesoramiento adecuado a las circunstancias específicas del caso (Tkaczek, 2009).

El pensamiento crítico se enfoca en buscar la verdad y la justicia mediante el uso de la razón. Su objetivo principal es analizar y evaluar de manera reflexiva tanto sus propios resultados como los de los demás, con el fin de reconocer lo que es verdadero y justo. Este tipo de pensamiento suele ser necesario cuando se busca resolver problemas y tomar decisiones informadas y fundamentadas (Díaz y Montenegro, 2010).

Díaz et al., ( 2010) indica que el pensamiento crítico se puede potenciar a través de la adquisición y dominio de habilidades específicas. Estas habilidades se pueden agrupar en tres categorías distintas:

1. Habilidades asociadas con la clarificación de información. Ejemplificándose con interrogantes, aclaramiento de problemáticas de relevancia, etc.

2. Habilidades asociadas a la elaboración de juicio sobre la confiabilidad de los reportes. Ejemplificándose, juzgar la validación de informaciones, determinar los presupuestos que se mantengan implícitos, entre otros.
3. Habilidades asociadas con la evaluación de información. Ejemplificándose, conseguir conclusiones alineadas, sostener la generalización, establecer el sustento hipotético, entre otros.

En conjunto estas habilidades forman el criterio profesional para poder emitir juicios.

Según lo expuesto por Tkaczek (2009) en su presentación sobre “*el rol del docente en la formación del criterio profesional, durante el XXXI Simposio de Profesores de Práctica Profesional en la Universidad Argentina de la Empresa FCE en Buenos Aires*”, se llevó a cabo una indagación acerca de la definición y la relevancia del criterio profesional en el campo laboral contable. Para ello, se consultó a varios profesores-contadores con experiencia en la profesión para conocer su opinión y perspectiva al respecto.

En general, los profesionales consultados destacaron la relevancia del criterio profesional para enfrentar y solucionar eficazmente las diferentes situaciones que se encuentran en la práctica contable. Aunque no basta con simplemente poseer el criterio profesional, es fundamental saber cómo aplicarlo en la respuesta de las circunstancias que se encuentran día a día en el trabajo. En definitiva, el aprendizaje del juicio profesional es esencial para un buen desempeño en el área de ocupación contable.

Por tanto, se definiría el juicio profesional como la habilidad que posee un profesional, el cual, a partir de su conocimiento y experiencia en el ámbito laboral, emplea para ofrecer posibles respuestas a circunstancias específicas y proporcionar consultoría en los acuerdos para satisfacer las necesidades del cliente.

En otras palabras, actuar con el máximo criterio le permitirá al profesional tomar decisiones informadas y brindar asesoramiento para que otros también lo hagan de la mejor manera posible, reduciendo los peligros, maximizando los medios y obteniendo respuestas satisfactorias en cada situación que se presente y en su actuación técnico-profesional.

(...) El profesional en cada momento deberá realizar acuerdos sustentadas en situaciones objetivas y en el contexto en el que se desenvuelve. Para ello, deberá seguir un conjunto de procesos previamente estipulados para el caso en cuestión, y ejercer su creatividad y percepción en función de su experiencia y conocimientos limitados por la realidad. Además, para cumplir con su tarea, deberá identificar los hechos y fenómenos que surgen del entorno y elaborar herramientas que permitan garantizar y controlar la utilización de sus saberes en cada situación específica.

Finalmente, según los entrevistados, el criterio profesional no es algo que se adquiera en un momento específico de la carrera profesional, sino que se encuentra en un estado de formación permanente y está sujeto a cambios y modificaciones debido a las modernas exigencias de la sociedad. Los especialistas destacan que adquirir el juicio profesional no es un evento



aislado, sino un proceso continuo que se desarrolla durante todo el desarrollo profesional. Solo la menor parte reflexionó que el criterio se adquirió en un momento determinado.

### **El sentido común: su asociación con el criterio**

Es fundamental reflexionar sobre si el juicio popular y el criterio profesional son términos equivalentes. Para algunos, el sentido común es un atributo natural, que surge de manera espontánea, basado en la tradición y en el consenso de la mayoría, y que es utilizado por una comunidad en particular. Para analizar esta afirmación, se han considerado las opiniones de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas. La gran parte de ellos considera que el juicio popular y el juicio profesional no deben ser confundidos, ya que no son sinónimos. Sin embargo, hay una estrecha relación entre ambos conceptos, dado que el sentido común puede ayudar al profesional a generar alternativas de solución cuando no dispone de herramientas. En otras palabras, el juicio popular es un requisito básico para desarrollar el juicio profesional, pero este último implica tener un sólido conocimiento en la materia que se aborda, superando la generalización (Tkaczek, 2009).

#### **2.2.1.1.3. Valores éticos del contador**

Bolívar (2005) en el artículo científico *“El lugar de la ética profesional en la formación universitaria”*, revista mexicana de investigación, argumenta:

La conducta profesional se refiere a la forma en que se satisfacen los requerimientos de la sociedad de manera justa. Cada acción profesional

presenta objetivos específicos que le brindan orientación, como la atención al cliente y el manejo eficaz de los bienes. Para cumplir con estas metas, los profesionales deben poseer las virtudes necesarias para desempeñar su trabajo de manera excelente.

La profesión es desarrollada de forma social por sus colaboradores, quienes deben establecer las reglas y deberes que guían sus prácticas profesionales para promover el bien público. Además, los especialistas constituyen una colectividad que comparte una identidad y sentido de pertenencia en relación con su campo de trabajo.

El Código de Ética del contador público es un registro crucial que estipula un conjunto de criterios rectores que tienen que orientar el comportamiento de los especialistas en la ciencia contable. Este Código representa una guía legal que contiene valores fundamentales, normas éticas y conductas adecuadas que deben cumplir los especialistas en la práctica de su carrera. Dichos valores y normas son esenciales para asegurar la integridad y el deber de los contadores sociales en su trabajo diario, estos son:

**La integridad.**- El compromiso del contador público con colegiatura debe ser imparcial y sincero en sus vínculos de profesionalidad está impuesta por el principio de integridad. En este sentido, la integridad demanda que el contador público colegiado actúe de manera recta y digno en todas sus acciones.

**La objetividad.**- Es responsabilidad del contador público colegiado actuar con objetividad e independencia en todas sus decisiones profesionales y de negocios, sin permitir que influencias externas como favoritismos, conflictos de

interés o influencias indebidas afecten su juicio. Debe mantenerse firme en sus convicciones y no permitir la intervención de terceros en sus decisiones. La independencia es clave para garantizar la integridad de su trabajo y conservar la seguridad de sus clientes y la sociedad en general.

**Competencia profesional y debido cuidado.-** Es obligación del contador público colegiado mantenerse actualizado y en constante aprendizaje para asegurar que su desempeño profesional sea competente y esté basado en las prácticas, técnicas y leyes vigentes. La habilidad profesional se alcanza mediante la actualización de conocimientos y la comprensión adecuada de los métodos y disposiciones profesionales en el área de la contabilidad.

**Confidencialidad.-** Es esencial que el contador público colegiado mantenga la discreción del conocimiento conseguido a través de sus vínculos profesionales y no la divulgue a terceros, excepto cuando se requiera por deber legal o profesional. Además, el contador garantizará que todos aquellos bajo su supervisión, así como las personas de las cuales solicita asesoría o ayuda, cumplan con la obligación de mantener la confidencialidad, tomando todas las medidas necesarias para lograr este objetivo.

**Comportamiento profesional.-** El deber del contador público colegiado consiste en seguir rigurosamente las normas y regulaciones, y evitar cualquier comportamiento que perjudique la reputación de la profesión. Además, es fundamental que el contador público colegiado sea transparente y preciso al presentar sus servicios, habilidades y experiencia. En relación a sus colegas, es importante que el contador público colegiado los trate con respeto, amabilidad y

cooperación, para fomentar un ambiente de colaboración en la comunidad profesional.

### **Ética y actuación profesional**

La ética profesional implica encontrar, crear y aplicar principios y valores que son esenciales para el profesionalismo. Estos principios deben ser parte de una ética universal que se considera una ciencia humana. En este contexto, la deontología puede ser vista como una habilidad para desempeñar la profesión de manera que sea compatible con la integridad personal, tanto en su extensión personal como social. Por lo tanto, la ética profesional se puede considerar como un arte que permite a los profesionales adaptar su trabajo a las necesidades de la sociedad, mientras se respeta y valora la dignidad humana en todo momento.

A nivel individual, todo profesional realiza la construcción de uno mismo y en el contexto colectivo, además aporta en la estructuración de la “identidad” de la sociedad profesional.

Una persona con profesionalidad presenta los siguientes lineamientos éticos:

- a. Todo individuo que mantiene la orientación al él y consideración por el prójimo.
- b. Presenta preocupación por la satisfacción de lo que se espera del entorno objetivo al que sirve, que desarrolle su labor de forma cuidados y con discreción en la utilización de la información adquirida en el trayecto de la ejecución.

Chapman (1979) menciona que los beneficiarios de esta actuación son:

- a. El cliente, de acuerdo a la manera que se prestan los servicios para la satisfacción de necesidades.
- b. La sociedad de forma colectiva, debido al impacto de servicios que adquiere de ella.
- c. La profesionalidad toda, por el impacto de servicios que se prestan en base a la imagen establecidas o de unos elementos considerados de forma individual.
- d. El propio profesional, que adquiere una compensación de forma espiritual que obtenida de servicio que presta.

No es necesario infringir una ley para que se considere una falta de ética, es suficiente con una conducta fuera de lo que se considera como prácticas profesionales aceptables. El rol se refiere a la actividad que realiza un individuo o grupo y se define por el papel o función que se desempeña, así como por las acciones y tareas que se ponen en ejecución en relación con las personas o cosas involucradas en ese rol. Es importante destacar que el rol siempre está asociado a las relaciones que se establecen para desempeñar esa función o papel.

El profesional de contaduría pública es alguien que cuenta con habilidades tanto teóricas como prácticas en lo que son las normas, gestión y planificación de medios económicos en empresas. Gracias a su experiencia, puede brindar apoyo en la resolución de acuerdos tanto tácticas como ejecutables en instituciones públicas o privadas, al mismo tiempo que debe proporcionar información precisa y oportuna.

Además, es responsable de supervisar y controlar las actividades relacionadas con las áreas contables, tributarias y técnicas de información.

Las organizaciones y particulares encuentran en el contador una figura indispensable para gestionar sus finanzas y contabilidades. En este sentido, el rol del contador implica hacer seguimiento y control para garantizar una adecuada resolución de las operaciones contables de personas naturales o jurídicas, elaborando informes pertinentes que permiten tomar decisiones a largo plazo de manera fundamentada.

### **2.2.2. Teoría de la Formalización**

La legalización se refiere al nivel de formalidad de una empresa, lo cual puede indicar las expectativas de los líderes de la organización con respecto a los participantes de la misma. Las normas y procesos establecidos para abordar situaciones imprevistas y mejorar el funcionamiento de la organización son aspectos clave de la formalización:

Hage (1997) expone que:

La formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observación de las normativas es un punto de medición de su labor. (p.49)

#### **a. La Formalización laboral**

La legalización es un desarrollo que suele manifestarse en entidades de mayor tamaño y que puede ser influido tanto por la gestión adoptada como por las

condiciones del lugar en el que se desempeña la corporación. Algunas organizaciones pueden llegar a tener un alto nivel de formalización, lo que puede llevar a una pérdida de flexibilidad en su funcionamiento. Además, los cambios en la dirección de la organización a lo largo del tiempo pueden contribuir a distorsionar la formalización. En términos generales, la formalización se alude a una serie de métodos utilizadas para prescribir cómo, cuándo y por quién deben realizarse ciertas tareas en la organización.

#### **b. Acceso a la formalización laboral**

El estado fomenta la formalización de MYPE a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, inspección y verificación posterior

#### **c. Compensaciones a la formalización laboral**

Deelem (2015) establece que:

considerando la limitada competencia colaborativa del sector de las MYPE, es necesario ofrecer recompensas significativas vinculadas con la protección pública para motivar su formalización. Además, se debe garantizar la confianza en las instituciones que proporcionan estas ventajas tanto en el corto como en el largo plazo.

En primer lugar, es necesario ofrecer recompensas evidentes en el ámbito laboral activo para los empleados. Ya que los subsidios son una ventaja a largo plazo y la seguridad de la salud es, en ciertas Naciones, una norma de índole mundial o ampliado por las retribuciones bajas es necesario distinguir las ventajas actuales, a corto y mediano plazo, de la protección pública para hacerlos interactivos para los trabajadores de entidades más pequeñas. Para

lograr esto, es recomendable vincular la seguridad social con requerimientos sentidos o atenciones de gran empleabilidad para los afiliados, como préstamos prendarios para domicilio, instrucción y aportes en nuevas empresas.

#### **d. Personería Jurídica**

Es posible que una microempresa se beneficie del régimen destinado a las empresas pequeñas y microempresas sin necesidad de convertirse en una persona jurídica, siempre y cuando sea gestionada directamente por su dueño. No obstante, es posible que la empresa decida voluntariamente convertirse en una “Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” o en otra forma de colectividad impulsada normativamente. (Sumarán, 2014).

Canova et al., (2008) expone:

El Reglamento ha tratado el asunto de la personería jurídica, estableciendo que la microempresa no está obligada a instituirse como persona jurídica, siendo posible ser manejada de manera directa por su dueño bajo la figura de personería individual. No obstante, los microempresarios tienen la opción de optar voluntariamente por formas societarias como la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, cooperativas u otras modalidades autogestionarias que estén permitidas por la ley. Es importante destacar que la adopción de estas formas societarias no es una obligación, sino una elección que puede ser beneficiosa en algunos casos.



#### **e. Tipo del empleador**

Se nos informa que el Registro Único de Contribuyentes (RUC) identifica al colaborador según la clase de corporación que ha adoptado para llevar a cabo sus funciones financieras, ya sea como persona natural o jurídica. En este sistema, se requiere que cada contribuyente se registre de acuerdo a su categoría correspondiente para fines de tributación y cumplimiento de obligaciones fiscales (Produce, 2015).

#### **f. Constitución de Empresas en Línea**

Según lo explicado por Gonzales (2010), se ha establecido:

Un régimen de ventanilla única para sintetizar las gestiones indispensables para la formación de Mypes que opten por constituirse como personas jurídicas. Este régimen permite a estas empresas constituirse a través de registro público sin tener que entregar el registro de legalidad, lo que reduce los gastos notariales y registrales. Además, la ley contempla la oportunidad de obtener una autorización municipal de operatividad temporal en un intervalo máximo de 7 días competentes, la cual dispondrá una validación de doce meses. Una vez recorrido este tiempo, se concede inmediatamente el permiso municipal de operatividad determinante sin la necesidad de pagar tasas adicionales por renovación, fiscalización o control.

De acuerdo con el D.S. 013 – 2013, “Las entidades gubernamentales sobre todo la PCM, PRODUCE, SUNARP y RENIEC”, de forma que se realizarán la implementación de un sistema enmarcado a la constitucionalidad de empresas donde se pueda desarrollar el trámite en un intervalo que no supere las setenta y dos

horas. Implementándose progresivamente en base a los lineamientos técnicos en cada localidad.



#### g. Registro en el REMYPE

Canova et al., (2008) señala que :

De acuerdo con el actual ordenamiento de la micro y pequeña empresa (MYPE), se establece que las corporaciones que deseen obtener las ventajas de nivel laboral y de protección pública deberán registrarse en la REMYPE. La finalidad de este registro es verificar que la entidad respete las condiciones estipuladas por la ley en cuanto al grado de ventas y otorgar la autorización a quién corresponda.

Considerando las MYPE operadas de forma directa por su gerente (persona natural), se requerirá la manifestación de un pedido de registro utilizando el estilo provisto por el REMYPE y la indicación del número de Registro Único de Contribuyentes (RUC).

También las Mypes que ha empezado a laborar en su rubro económico deben incluir una declaración jurada donde estipulen el cumplimiento con los lineamientos explicados anteriormente.

#### **h. Micro y pequeñas empresas (MYPE)**

La importancia de las MYPE en el Perú se debe a su papel como principal fuente de actividad laboral y al crecimiento financiero y social del Perú. Diferentes autores han abordado este tema desde su perspectiva. Según Ochoa (2015), una MYPE es una conjunción financiera que es conformada por una persona natural o con carácter jurídico, de cualquier tipo de corporación mercantil permitida por la ley, y cuya finalidad es realizar servicios de sustracción, modificación, fabricación, mercantilización de productos o desempeño de soporte.

Centty (2014) describe la MYPE como:

Una entidad financiera que puede ser creada por una persona natural o de carácter jurídico, o frente a diferentes maneras de manejo financiero permitida por la ley, y que se dedica a operaciones como sustracción, modificación, fabricación, mercantilización de productos o desempeño de soporte. Por su parte, Garces (2011) añade una vital perspectiva al explicar que, en la situación de Perú, las MYPE son agrupaciones financieras conformadas por personas naturales o de caracteres jurídicos que operan de manera formal y ejecutan sus obligaciones fiscales, eso quiere decir, que están registradas con RUC y pagan impuestos por ganancias ligadas a entidades de personas naturales y de indoles jurídicos.

#### **Aspectos característicos de las Micro y Pequeñas Empresas**

Asesor Empresarial (2019), menciona que las MYPE deben cumplir lo siguiente:

<b>Características de las micro y pequeñas empresas</b>	
<b>MICROEMPRESA</b>	
<b>VENTAS ANUALES</b>	Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), S/. 630,000 para el año 2019 (UIT= S/. 4,200).
<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>	
<b>VENTAS ANUALES</b>	Superiores al monto de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), S/. 630,000 para el año 2019 (UIT= S/. 4,200).
	Hasta el monto máximo de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), S/. 7,140,000 para el año 2019 (UIT= S/. 4,200).

Fuente: revista asesora empresarial

#### **i. Beneficios Laborales**

Se ha emitido el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE para regular el RLE que tiene como finalidad incentivar la legalización y crecimiento de las MYPE, con el propósito de optimizar las circunstancias ocupacionales de los operarios que estén bajo este régimen. Es importante tener en cuenta que las obligaciones establecidas en el régimen se pueden optimizar mediante acuerdos individuales o colectivos, o mediante decisiones unilaterales del gerente.

BENEFICIO PARA LOS TRABAJADORES	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	RÉGIMEN GENERAL
Remuneración Mínima Vital	S/. 930 Soles	S/. 930 Soles	S/. 930 Soles
Vacaciones	15 días por un año de servicio	15 días por un año de servicio	30 días por un año de servicio
Horas extras	Sí	Sí	Sí
Descanso Semanal	Sí	Sí	Sí
Gratificaciones Fiestas Patrias / Navidad	No	Sí (Media Remuneración)	Sí (Una remuneración)
Jornada Máxima (48 horas)	Sí	Sí	Sí
Seguro Social De Salud	Sí (Cobertura de seguridad social en salud a través del SIS)	Sí (Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD)	Sí (Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD)
Asignación Familiar	No	No	Sí
CTS	No	Sí (50% de depósito de la CTS)	Sí (100% Depósito de la CTS)
Utilidades	No	Sí	Sí
Seguro de Vida	No	Sí	Sí
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	No	Sí	Sí
Indemnización por despido arbitrario	Sí (10 días de Remuneración por año de servicios con un tope de 90 días de remuneración)	Sí (20 días de Remuneración por año de servicios con un tope de 120 días de remuneración)	Sí (1.5. Remuneración por año trabajado con un tope de 8 años)

#### j. Compensación por tiempo de servicio

Cruz (2014) explica que :

el capital de abastecimiento para el cese del trabajador es creado para hacer frente a posibles contingencias que puedan surgir cuando un trabajador deja de prestar sus servicios en la empresa. Este fondo se genera desde el mes primero de la relación ocupacional y se considera siempre que se cumpla con un horario mínimo de cuatro horas promedio. Se comprende que se cumple la condición de las 4 horas diarias en aquellas situaciones donde el horario semanal de labor se divida entre 6 o 5 días, de acuerdo a lo que se adecue, y resulte en un promedio no inferior a 4 horas por día. Si el horario semanal del operario es inferior a 5 días, se contempla que se cumple la condición cuando el operario se desempeña un mínimo de 20 hr. semanales. Cabe señalar que las obligaciones guardadas en este fondo pueden ser

refinados por acuerdo unilateral o multiple, o por decisión del gerente de manera unilateral.

- Son computarízales los días que laboró, por otra parte, no lo son los que tuvieron descanso pre/post natal, incapacitación eventual (rango de sesenta días anual), entre otros.
- Los días que presentaron falta de asistencia y no presentaron justificación y los días computarízales presentara deducibles a razón de un treintavo.

Las compensaciones son pagadas en un intervalo de quince días naturales en base a los meses entre mayo y noviembre, cronogramado de la siguiente manera:

1er. semestre: Noviembre/Abril.

2do. semestre: Mayo/Octubre.

Hurtado (2014) explica que:

En términos generales, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) se puede definir como una ventaja social que busca prever las posibles contingencias que puedan surgir al finalizar el vínculo laboral, así como fomentar el crecimiento y desarrollo del trabajador y su familia. Sin embargo, es necesario detallar que en el caso de las MYPE existen algunas particularidades en cuanto a las ventajas laborales que se brindan. En el caso de las microempresas, el empleador está liberado de la responsabilidad de cancelar CTS a sus operarios. Por otro lado, en el caso de las pequeñas empresas, el operario tiene la potestad de una CTS que equivale a 15 días de retribución por cada año de servicio, con un tope máximo de 90 días de gratificación.

## **k. Gratificaciones**

Según Jiménez (2014),

la gratificación es un beneficio económico que reciben los operarios contratados en un tiempo indeterminado o a plazo fijo, pero no se extiende a aquellos con contratos a tiempo parcial ni a los practicantes. En general, la gratificación consiste en una parte de las utilidades que el empleador otorga al trabajador como complemento a su salario.

Sin embargo, en el caso de las MYPE, existen ventajas financieras específicas. En una MYPE, el gerente no está obligado a pagar gratificaciones a sus operarios. En el caso de una pequeña empresa, el operario tiene derecho a recibir dos gratificaciones al año, correspondientes al 50% de su remuneración, durante las festividades de Navidad y Fiestas Patrias.

## **l. Asignación familiar**

Jiménez (2014) explica que:

El beneficio de asignación familiar es aplicable a todos los operarios del sector privado que tienen una relación empresarial actual y cuyas retribuciones no se regulan mediante un múltiple convenio. Si el operario recibe una asignación familiar igual o superior a la que establece la ley, se le otorgará el beneficio que le proporcione una mayor ventaja en términos de efectivo. Es importante destacar que la asignación familiar se considera una remuneración y equivale al 10% de la RMV vigente al momento en que se otorga la oportunidad.

Está regido a lo siguiente:

- Los colaboradores que presenten 1 o más progenitores con edad menor al de 18 años.
- Cuando el progenitor cumpla la edad adulta y se desenvuelva en formación superior o universitario, los beneficios serán extendidos hasta la culminación o intervalo de seis años al rango de haber convertido en una persona adulta.

#### **m. Contratos de trabajo**

Podemos describir el contrato de trabajo como un convenio mediante el cual uno de los dos, el operario, acuerda voluntariamente y de manera privada a brindar su capacidad laboral para el gerente. La prestación del empleo se realiza de forma inferior, a causa de una compensación económica. Para que se configure un acuerdo de trabajo, es imprescindible la existencia de tres elementos fundamentales: el desempeño personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

#### **n. Descanso semanal**

Es un derecho del trabajador el contar con un descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferiblemente otorgado en domingo. Además, se establece que el pago por un feriado será igual a una jornada ordinaria, y su monto será equivalente al número de días verdaderamente laborados. En caso de que el colaborador se desempeñe el trabajador labore en su día libre sin cambiarlo por otro día en la semana, tendrá derecho a recibir una remuneración igual al trabajo realizado más un adicional del 100%.

#### **o. El despido**

Puede ser despedido por:



- Situaciones que presenten justificación estipuladas normativamente.
- Por evaluación favorable del empleador.

Podemos definir el despido con justa causa como aquel que se produce por una causa legalmente establecida, que da libertad al gerente a finalizar el contrato de trabajo con el trabajador. Por otro lado, la terminación laboral sin justificación, es aquel en el que el empleador decide unilateralmente terminar el contrato laboral sin una causa legalmente justificada. En este caso, el operario puede tener la oportunidad de recibir una indemnización u otros beneficios establecidos por la ley.

#### **p. Feriados no laborables**

En el Perú, los operarios tanto del sector público como privado cuentan con la facultad de un descanso pagado durante los días feriados impuestos por la ley. Estos días incluyen “el Año Nuevo, Jueves Santo y Viernes Santo, Día del Trabajo, San Pedro y San Pablo, Fiestas Patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, Todos los Santos, Inmaculada Concepción y Navidad del Señor”. Durante estos días, los trabajadores tienen el privilegio de recibir un honorario equivalente a la de un día de trabajo, que se hallará en base a la cantidad de días laborados, con la excepción del Día del Trabajo, que se pagará sin ninguna condición adicional.

#### **q. Horario de trabajo**

El empleador tiene la facultad de definir el tiempo de trabajo que incluye el tiempo en que inicio y finalizo la labor jornal. El gerente también puede cambiar el tiempo de trabajo sin desorganizar la cantidad total de horas laboradas. En caso de que el cambio conjunto del tiempo sea superior a una hora y la gran parte de los operarios no estén a favor, podrán solicitar la intervención de la Autoridad

Administrativa de Trabajo para que se determine si la medida es procedente. Es importante destacar que el horario de trabajo es un aspecto fundamental en la organización del trabajo y puede ser cuestión de debate entre las partes, siempre que se respeten los derechos y condiciones laborales establecidos por la ley.

**r. Jornada ordinaria de trabajo.**

El tiempo máximo del horario laboral es de 48 horas semanales o 8 horas diarias. Sin embargo, existe la probabilidad de que se determine una jornada menor, ya sea por medio de una ley, un acuerdo en conjunto o una decisión del gerente. En caso de que el empleador haya establecido un tiempo menor a la ordinaria, tiene la facultad de extenderla hasta los límites máximos establecidos, siempre y cuando aumente la remuneración en proporción al tiempo adicional trabajado.

**s. Remuneración mínima vital.**

Cuando el operario haya completado el horario laboral máxima establecida por ley o contrato, tiene la facultad a recibir un pago que no sea inferior al salario mínimo vital legalmente establecido. En el caso específico de los trabajadores mineros, su remuneración no puede ser menor al 125% del salario mínimo vital vigente en el momento del pago. Esta protección es aplicable a todos los trabajadores y empleados de la industria minera, incluyendo aquellos contratados por subcontratistas o terceros. Además, el pago por una labor de noche debe ser superior al salario mínimo vital vigente en el momento del pago, incrementado en un 35%.

**t. Vacaciones.**

El empleado tiene oportunidad de pasar un intervalo vacacional de 30 días continuos de forma anual completo de servicio, siempre que trabaje un mínimo de 4 horas a diario y haya cumplido con el récord requerido durante el año de servicio. En el tiempo vacacional, el operario tendrá una remuneración equivalente a la que hubiera recibido si hubiera seguido trabajando normalmente.

El concepto de remuneración para efectos de vacaciones se refiere a lo que se utiliza para el cálculo de la bonificación por el periodo de servicios, siguiendo los mismos principios brindados para dicha compensación. Para los operarios con un horario común de 6 días semanales, cumplirán con el requisito para gozar de vacaciones si han trabajado efectivamente al menos 260 días en el período correspondiente. Por su parte, aquellos con una jornada de 5 días a la semana, cumplirán el requisito si han trabajado efectivamente al menos 210 días en dicho período.

En el caso de planes de trabajo que se desarrollen en solo 4 o 3 días a la semana, o en situaciones de paralización temporal aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los operarios contarán con una oportunidad a gozar de vacaciones anuales, siempre y cuando sus faltas injustificadas no excedan de 10 durante el tiempo correspondiente. Para la remuneración de vacaciones trucas, se requiere que el operario haya acumulado un mes de trabajo con su gerente. El pago de dichas vacaciones trucas se realizará en función del tiempo efectivamente trabajado, pagándose un doceavo (1/12) de la remuneración por cada mes trabajado, y un treintavo (1/30) por cada día computable.

Los colaboradores al no tener un intervalo de tiempo de vacaciones o descanso, puede el año que viene exigir el derecho de cual obtendrán una retribución:

1. Retribución por la labor desempeñada.
2. Retribución por el descanso vacacional tomado y no haberlo gozado.
3. Una reparación similar a una retribución por no haber utilizado el descanso.

La compensación económica en cuestión no está sujeta a la obligación de realizar ningún tipo de pago o retención por concepto de aportaciones, contribuciones o tributos. El valor de las remuneraciones mencionadas será el correspondiente al salario que el trabajador esté percibiendo en el momento en que se haga la remuneración.

#### **u. Seguro social de salud y sus atribuciones**

El uso a los beneficios de la protección pública es una norma primordial acreditada por la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (DUDH) en 1948. En el art. 22 de este documento se declara que los individuos tienen derecho a tener el aseguramiento social y que los Gobiernos deben trabajar en conjunto para garantizar el cumplimiento de los derechos enmarcadas en la parte económica, social y cultural que son esenciales para la decoro y el crecimiento personal de cada individuo, teniendo en cuenta sus propios recursos y organización.

#### **v. Atribuciones del Seguro Social de salud.**

El artículo 9° del Capítulo V de las funciones generales del Reglamento de Organización y Funciones del ESALUD establece las siguientes responsabilidades:

- a) Realizar la administración del régimen de contribución del Seguro Social en el ámbito de salud y diversos seguros frente a peligros de los individuos.
- b) Realizar la inscripción a las personas aseguradas y organizaciones empleadoras.
- c) Desarrollar la fiscalización, establecer y cobrar cada aportación y los recursos dispuestos normativamente, además, que pueden ser delegadas las tareas de manera en conjunta o parcial en entidades gubernamentales o privadas, de acuerdo con la vigencia normativa.
- d) Realizar la inversión de fondos que son administrados, generando índices rentables, seguridad y equilibrio de la situación financiera, regido al ámbito normativo.
- e) Realizar la formulación y aprobación de normativas internas, así como otros lineamientos que propicien el desarrollo de servicio de forma ética, eficaz y con una alta competitividad.
- f) Desempeñar una diversidad de sucesos jurídicos imprescindible para el desarrollo de sus tareas.
- g) Establecer los tiempos para calificar los otorgamientos de cada prestación del régimen de contribución de la Seguridad social, en base a cada modalidad y cláusulas de trabajo.
- h) Implementar estrategias preventivas para la salud en el ámbito laboral y peligros profesionales.

- i) Realizar la promoción de la implementación de programas difusoras sobre seguridad social en salud, mediante la coordinación y cooperación de Salud, Educación y otras entidades Gubernamentales.
- j) Implementar estrategias especiales enmarcadas al bienestar social, sobre todo en el grupo etario mayor y los individuos con alguna discapacidad, en base al lineamiento reglamentario.
- k) Proponer al MTPE expedir normativas para la contribución en el cumplimiento de su misión y expresar argumentos sobre proyectos que se disponen de manera legal asociados a sus funciones.
- l) Realizar la celebración de convenios y contratos con diversas organizaciones para prestar el servicio asociado con su propósito y metas.
- m) Implementar programas de extensión social y planificación en la salud especial beneficiando al conjunto poblacional no asegurado y con pocos recursos.
- n) Brindar apoyo al grupo poblacional que tuvo impacto por fenómenos siniestros y catastróficos, mediante acciones que la normativa admita.

**w. Falta de inscripción de empleadores y trabajadores a planilla.**

Es un error frecuente que las empresas no comuniquen adecuadamente las iniciativas, acciones y beneficios destinados a sus empleados, lo que puede ocasionar la pérdida de sus mejores talentos a largo plazo, según señaló Luis Huamán Linares, gerente comercial de Golntegro. Él explicó que a menudo las decisiones en beneficio de los trabajadores no se transmiten adecuadamente en la etapa de comunión, lo que genera desinformación y, por lo tanto, insatisfacción por parte de los empleados. Si los trabajadores no tienen una comprensión clara de los

beneficios que ofrece la empresa, pueden sentirse desmotivados y, por lo tanto, pueden abandonar la empresa. Es esencial establecer canales de divulgación adecuados para alcanzar realmente al trabajador. Por lo tanto, es esencial establecer una conexión social interna donde los integrantes del equipo puedan saber acerca de las distinciones o incentivos que la entidad tiene para ellos.

De acuerdo con Luis Huamán Linares, gerente comercial de Golntegro, una red social interna es más efectiva que una intranet ya que promueve la comunicación bidireccional entre empleados y superiores, lo que es muy valorado por los trabajadores. Es importante que los empleadores generen plataformas que les permitan comunicarse de forma horizontal y que les brinden la oportunidad de enviar mensajes e ideas a sus superiores. La política de puertas abiertas es clave en este sentido.

Lamentablemente, hay empleadores que no cumplen con sus responsabilidades ocupacionales, como inscribir a sus operarios en ESSALUD. En lugar de hacerlo, obligan a sus empleados a trabajar más de 8 horas diarias, lo que constituye un abuso de autoridad. El tiempo ordinario de labores, según la ley, es de 8hr a diario o 48hr en semana, tanto para varones y mujeres de edad. Sin embargo, es posible establecer un tiempo menor a las máximas ordinarias a través de una ley, alianza o acuerdo unilateral del gerente. Es fundamental que los empleadores cumplan con la normatividad y den importancia a sus trabajadores, ya que son ellos quienes dan vida a la empresa.

### 2.3. Marco Conceptual

- **Incentivos**

Es entendido como una forma de estimular a las personas con su laboral en diversos ámbitos (laboral, afectivo, entre otros.) de forma que pueda mantener permanentemente el esfuerzo, siendo determinado como una recompensa.

- **Rol del contador público**

Se enmarca en asesorar a las entidades para la evaluación de decisiones asertivas. Siendo el punto de comparación, porque dispone de datos relevantes y actualizados que serán analizados de forma delicada.

- **La integridad**

El fundamento de integridad dispone en cada profesional de contabilidad colegiado, la responsabilidad de ser justos y tener honestidad en el ejercicio profesional.

- **Criterio**

Es un requerimiento subjetivo que propicia la realización de una selección. De forma que, se mantiene el sustento juicioso a la entidad.

- **Competencia profesional**

La capacidad de un individuo para realizar una tarea productiva en distintos escenarios y respetando con los parámetros de calidad impuestos por el sector productivo. Es decir, se trata de una habilidad versátil que permite a una persona adaptarse a diversas situaciones laborales y mantener un alto nivel de rendimiento y calidad en su trabajo. Esta habilidad es muy valorada por las entidades, debido a



que les posibilita tener personal altamente capacitado y versátil que puede afrontar distintos desafíos en el ámbito laboral.

- **Formalizar**

Actividad de brindar un aumento en la seriedad y generar un contexto estable de una cosas, sobre todo con la interrelación entre individuos.

- **Gratificación**

Retribución realiza a través de una remuneración de acuerdo al desenvolvimiento en la tarea. Estando en su derecho los colaboradores cuando se determina convenios colectivos o por tratos con el empleados y los individuos que representan al conjunto de empleados.

- **MYPE**

Siglas es denominada Micro y Pequeña empresa, es la unidad económica constituida por una personal natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, definición contemplada en la D.S. N° 013-2013-PRODUCE Ley de impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial

Es denominada Micro y pequeñas empresas, siendo el eje económico constituido por individuos naturales o de carácter jurídico, bajo cualquier actividad económica, además, es establecida por el D.S.N° 013/2013-PRODUCE “Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial”.

- **Laboral**

Es el desempeño de cada individuo dentro de un ámbito laboral desde un marco normativo con el que recibe una remuneración.

- **Ley**

La ley es una regla de derecho establecida por una entidad con la capacidad legal correspondiente, en términos generales.

- **Persona Jurídica**

Una entidad jurídica se refiere a una organización que actúa como una corporación legal distanciada y, por ende, es capaz de ejercer sus propios derechos y responsabilidades, independientemente de sus propietarios u operadores.

- **Persona Natural**

Individuo que se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos y con el cumplimiento a título individual.

- **Integridad**

Es la información difidigna de la situación económica-financiera.

- **Uniformidad**

El objetivo es uniformar la forma en que se registra, realiza y presenta los datos contables mediante la creación de políticas y procedimientos contables que permitan una gestión homogénea y efectiva. De esta manera, se busca garantizar la precisión y confiabilidad de los datos contables para realizar acuerdos empresariales eficientes.

- **Contador**

Un individuo altamente capacitado en el área contable es conocido como contador. Es su responsabilidad llevar un registro preciso de los estados financieros de una empresa, lo cual incluye la gestión de los aspectos económicos de la misma.

#### 2.4. Marco Legal

Leyes	Año De Publicación	Definición	ALCANCE
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO	1993		El congreso constituyente democrático, invocando a dios todopoderoso obedeciendo el mandato del pueblo peruano y recordando el sacrificio de todas las generaciones que nos han precedido en nuestra patria se ha resuelto dar la siguiente constitución.
LEY N° 30056	2008	Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente	Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. La presente Ley modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.
LEY N° 28015	2003	Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa	La presente ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria.
LEY N° 29951	2007	Ley de actualización de la ley N° 13253	Profesionalización, funciones del contador público y de creación de los colegios de contadores públicos
LEY N° 29381	2008	Ley de organización y funciones del ministerio de trabajo y promoción del empleo	La presente Ley determina las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del ministerio de trabajo y promoción del empleo.
LEY N° 26887	1998	Ley general de sociedades	Toda sociedad debe adoptar alguna de las formas previstas en esta ley. Las sociedades sujetas a un régimen legal especial son reguladas supletoriamente por las disposiciones de la presente ley. La comunidad de bienes, en cualquiera de sus formas, se regula por las disposiciones pertinentes del código civil.
RESOLUCIÓN MINISTERIAL 121-2011-TR	2011	Aprueba la información de la planilla electrónica	Aprobar los siguientes anexos, que forman parte integrante de la presente resolución ministerial: - Anexo 1: Información de la planilla electrónica. (2) - Anexo 2: Tablas paramétricas. (1)(2) - Anexo 3: Estructura de los archivos de importación.

D.S. N.º 015-2010-TR Y N.º 008-2011-TR (MODIFICATORIAS DEL D.S. N.º 018-2007-TR)	2007	Aprueban información de la planilla electrónica, las tablas paramétricas, la estructura de los archivos de importación y se dictan medidas complementarias.	Se encuentran obligados a llevar la planilla electrónica y presentarla ante el MTPE, los empleadores que cumplan con alguno de los siguientes supuestos: a) Cuenten con uno o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el ESSALUD mediante la presentación del formulario N.º 402 "Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones", siempre que estos últimos no tengan más de tres trabajadores.
DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR	2016	Ley de modificación de artículos en la CTS	La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.
DECRETO SUPREMO N.º 004-2018-TR	2018	Incrementa la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada	Incrementar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que pasará de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de abril de 2018.
DECRETO SUPREMO N.º 005-2019-TR	2019	Aprueban lineamientos para la CTS	El presente decreto supremo tiene por objeto incorporar los artículos 19, 20 y 21 al Decreto Supremo N.º 004-97-TR, Reglamento de la ley de compensación por tiempo de servicios.
Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE	2013	Se regula el Régimen Laboral Especial que se encuentra dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas	La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño de la Investigación

En consideración al enfoque de la indagación, se puede clasificar como aplicada ya que se busca aplicar los conocimientos de las ciencias para resolver problemas reales. Por otro lado, en cuanto a su nivel, se trata de una indagación descriptiva, debido a que su objetivo es detallar cómo se presenta un fenómeno determinado. En cuanto al diseño, se clasifica como no experimental ya que no se manejarán las variables, y longitudinal debido a que se recopilaron y analizaron datos durante un periodo de dos años.

#### 3.2. Población y Muestra

##### 3.2.1. Población

La población, estuvo compuesto por los gerentes de las 230 Micro y Pequeña Empresas que tienen trabajadores en planilla; según información obtenida del MTPE que mantuvieron registros en el REMYPE en la Distrito de Huaraz. Por otra parte, para profundizar el análisis, también se encuestó a sus respectivos contadores públicos colegiados.

##### 3.2.2. Muestra

###### Mypes

Para encontrar el tamaño de la muestra, se empleó la fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{230 * 1.96^2 * 0.7 * 0.3}{0.05^2 * (230 - 1) + 1.96^2 * 0.7 * 0.3}$$

El tamaño fijado de la muestra, es representada por:

Teniendo los siguientes datos:

$n$  = tamaño de muestra

$Z = 1.96$  = nivel de confianza 95%

$p = 70\%$  = probabilidad de aciertos

$q = 30\%$  = probabilidad de fracasos

$e = 5\%$  = error estándar

**$N = 135$  MYPES del distrito de Huaraz.**

**$N = 135$  Contadores Públicos Colegiados.**

### 3.3. Variables de estudio

- Variable Independiente (X): Rol del contador público.
- Variable Dependiente (Y): Formalización Laboral.

### 3.4. Fuentes, Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos

- a) **La técnica de la encuesta;** se utilizó como instrumento un cuestionario el cual tuvo suministración a los gerentes y contadores de las empresas registradas en el REMYPE de la Provincia de Huaraz.
- b) **Análisis Documentario:**

**Análisis De Contenido:** es una herramienta que tiene como finalidad describir de manera sistemática, objetiva y de carácter cuantitativo del contenido manifestado de la comunicatividad u otra expresión conductual.

Se realizó un análisis documental laboral contando con los siguientes documentos en un cuadro:

- Registro Único Del Contribuyente.
- Número de trabajadores en planilla.
- Número total de trabajadores en la empresa.

**c) Bibliografía:**

**Ficha textual:** Copiamos una fracción precisa de los libros, revistas y folletos. Se tomó notas de cada información que brinde datos de relevancia o idea cimentadas.

**Resumen:** El objetivo de realizar un resumen es condensar las ideas principales de un texto de forma objetiva, organizada y cuantitativa, sin superar generalmente el 25% de la longitud del original. En el resumen se deben mostrar las conexiones lógicas entre las ideas presentadas en el texto original.

### **3.5. Procedimiento de Procesamiento De Datos**

Luego de aplicar las técnicas y herramientas mencionadas y recopilar la información de las fuentes previamente indicadas, se ingresaron los datos al software de prueba SPSS. Posteriormente, se realizaron diversas comparaciones y análisis con el propósito de corroborar la validez de las hipótesis propuestas.

### **3.6. Procesamiento de Datos**

Se usó la herramienta informática SPSS, versión 25.0, como técnica de procesamiento de datos para analizar la información recabada en la investigación. Este programa es ampliamente utilizado en ciencias sociales y aplicadas. Además,

se empleó el software de ofimática Excel con el que se desarrolló de tablas estadísticas y gráficos que permitieron demostrar y respaldar los datos recolectados, así como representar cantidades y cuadros a través de frecuencias relativas y absolutas.

### **3.7. Forma de Análisis de las Informaciones.**

Se procedió a ordenar los datos recolectados de la encuesta por su porcentaje de prevalencia y se presentaron en cuadros estadísticos. Se destacó el criterio más prevalente según la opinión mayoritaria y se realizó una interpretación del resultado, indicando las posibles justificaciones detrás de dicha opinión. Luego, se llevó a cabo la corroboración de hipótesis mediante el estadígrafo chi cuadrado, el cual permitió encontrar si existía vínculo entre las variables investigadas.



## 4. RESULTADOS

### 4.1. Presentación de datos generales

#### 4.1.1. Datos Generales con Relación a los Contadores

Tabla N° 1

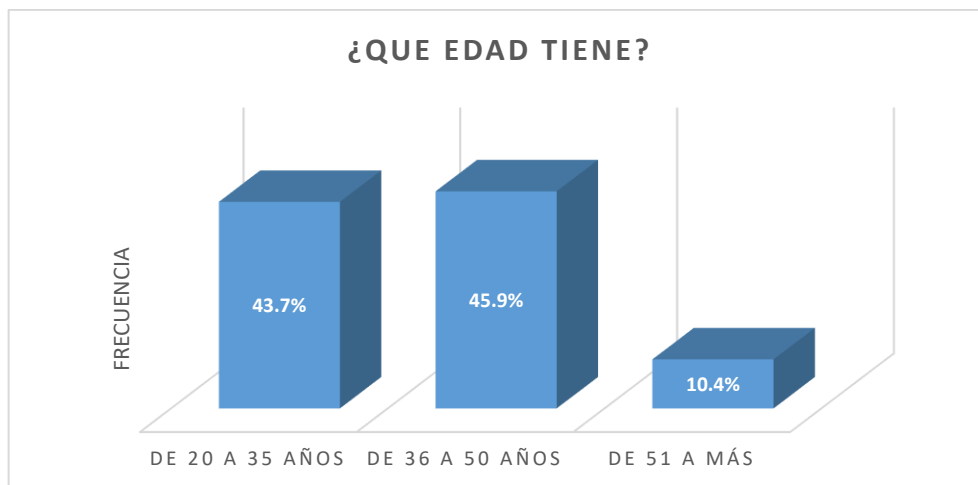
##### Edad de los Contadores

Concepto	Cantidad	Porcentaje
De 20 a 35 años	59	43,7
De 36 a 50 años	62	45,9
De 51 a más	14	10,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Autoría propia.

Gráfico N° 1

##### Edad de los Contadores



Fuente: Autoría propia.

#### Apreciación:

Respecto a los contadores de micros y pequeñas empresas que tienen trabajadores en planilla se observa que un porcentaje de 43.7% de ellos se encuentran en el rango de 20 a 35 años, el 45.9% se ubican en el intervalo de 36 a 50 años y el 10.4% se encuentran en el rango mayor a los 51 años a más.

**Tabla N° 2**

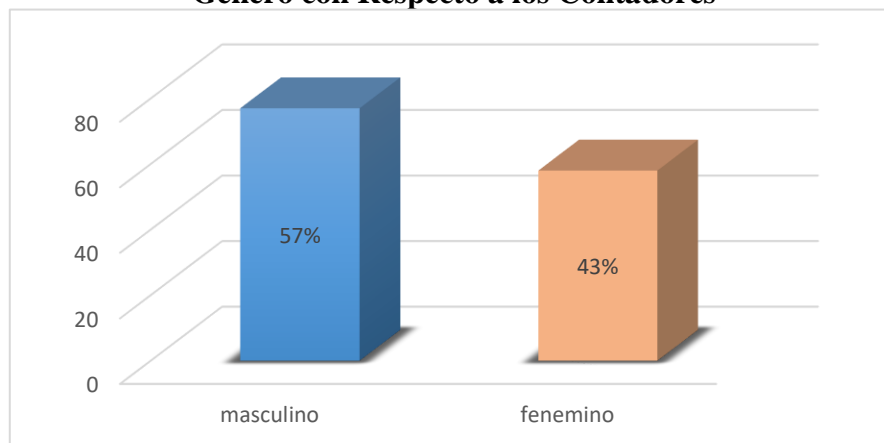
**Género con Respecto a los Contadores**

Concepto	Cantidad	Porcentaje
Masculino	77	57,0
Femenino	58	43,0
Total	135	100,0

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 2**

**Género con Respecto a los Contadores**



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los contadores de micros y pequeñas empresas que tienen trabajadores en planilla; se observa que un porcentaje de 57% son de género masculino, en tanto, el 43% es de género femenino.

**Tabla N° 3**

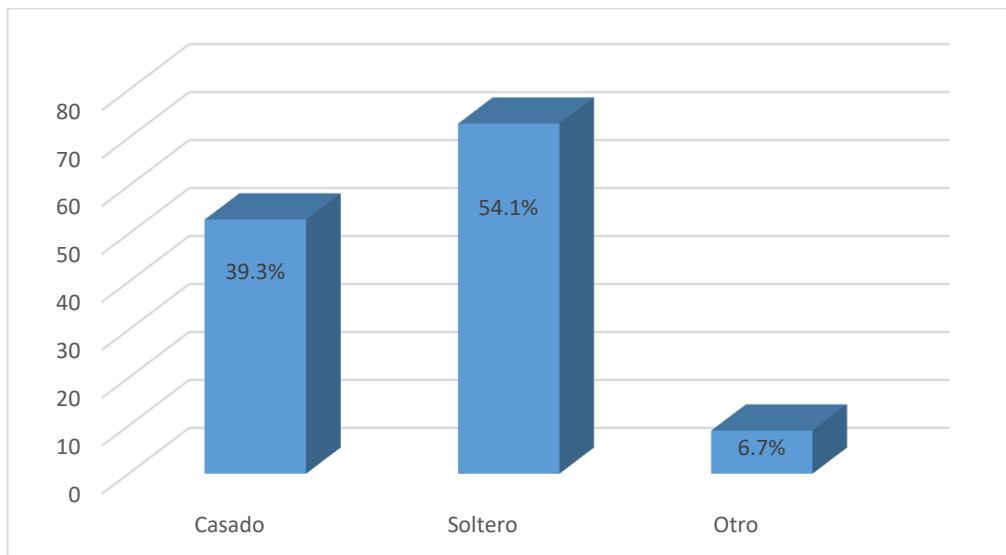
**Estado civil respecto a los contadores**

Concepto	Cantidad	Porcentaje
Casado	53	39,3
Soltero	73	54,1
Otro	9	6,7
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 3**

**Estado civil respecto a los contadores**



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los contadores de micros y pequeñas empresas que tienen trabajadores en planilla; se observa que un porcentaje de 39.3% tienen el estado civil de casados, el 54.1% son de estado civil soltero, mientras que los que son de otro estado civil solo alcanza en 6.7%.

#### 4.1.2. Datos generales con relación a los empleadores

Tabla N° 4

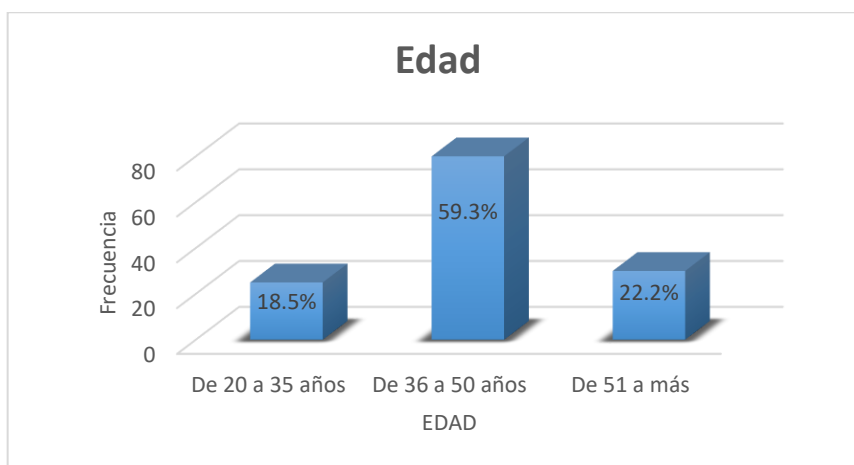
##### Edad con Relación a los Contadores

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 35 años	25	18,5
De 36 a 50 años	80	59,3
De 51 a más	30	22,2
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

Gráfico 4

##### Edad Respecto a los empleadores



Fuente: elaboración propia

#### Apreciación:

Respecto a los empleadores de micros y pequeñas empresas que tienen trabajadores en planilla se observa que un porcentaje de 18.5% de ellos se encuentran en el rango de 20 a 35 años, el 59.3% se encuentran entre los 36 a 50 años y el 22.2% se encuentran en el rango mayor a los 51 años a más.

**Tabla N° 5**

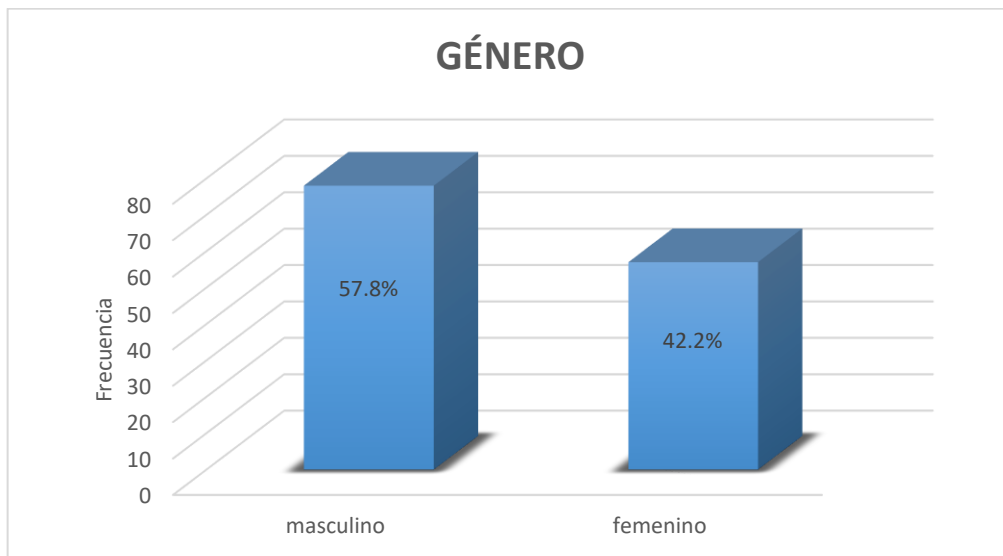
**Género Respecto a los empleadores**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	78	57,8
Femenino	57	42,2
Total	135	100,0

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 5**

**Género respecto a los empleadores**



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los gerentes de micros y pequeñas empresas que tienen trabajadores en planilla; se observa que un porcentaje de 57.8% son de género masculino, mientras que un 42.2% son de femenino.

**Tabla N° 6**

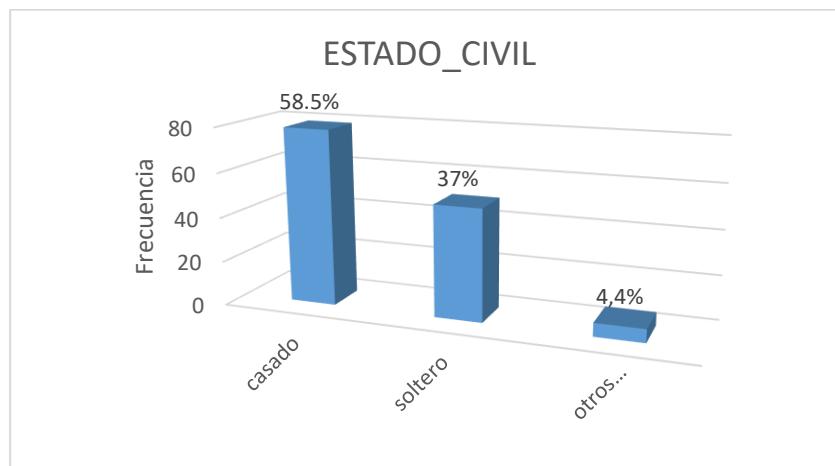
**Estado civil respecto a los empleadores**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Casado	79	58,5
Soltero	50	37,0
Otros	6	4,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 6**

**Estado civil respecto a los empleadores**



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los Gerentes de Micros y Pequeñas Empresas que tienen trabajadores en planilla; se observa que un porcentaje de 58.5% son de estado civil Soltero, un 37% son de estado civil casado, mientras que otro estado civil solo alcanza un 4.4%.

Tabla N° 7

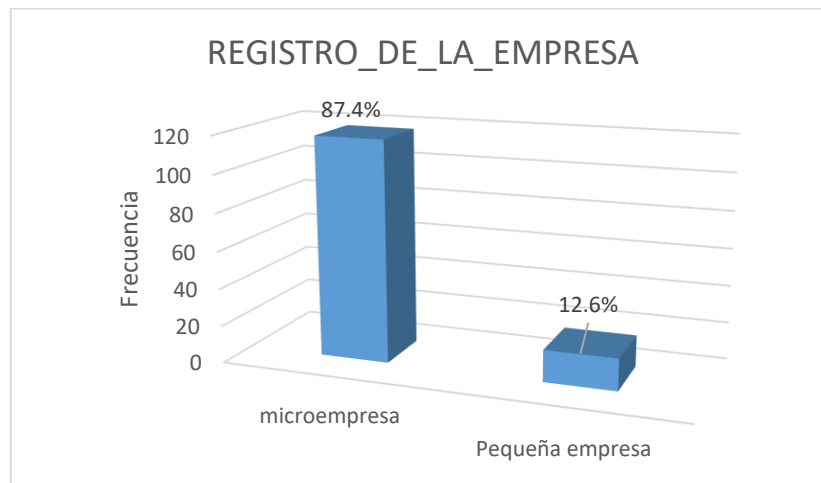
Tipo de empresa

concepto	Frecuencia	Porcentaje
microempresa	118	87,4
Pequeña empresa	17	12,6
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 7

Tipo de Empresa



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los gerentes de las MYPE que tienen operarios en planilla; se observa que un porcentaje de 87.4% representa una micro empresa, mientras que un 12.6% representan una mediana empresa.

**Tabla N° 8**

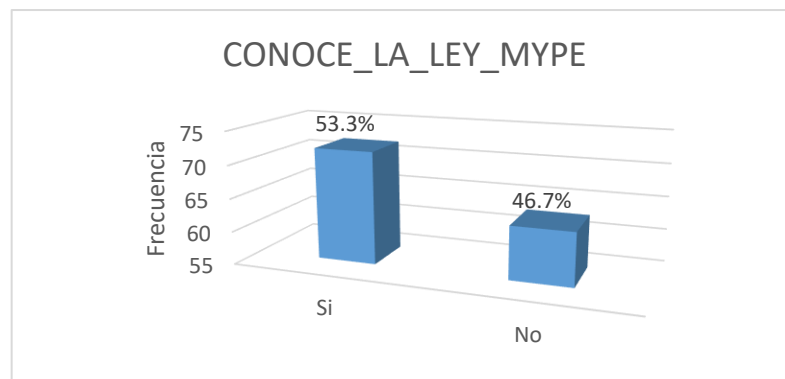
**Conoce los beneficios laborales por estar acogido a la ley MYPE**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	53,3
No	63	46,7
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 8**

**Conoce los beneficios laborales por estar acogido a la ley MYPE**



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los gerentes de las MYPE que tienen operarios en planilla; se observa que un porcentaje de 53.3% conoce todas las ventajas laborales por estar acogido a la ley MYPE, así como un 46.7% afirma no conocer los beneficios de la mencionada ley.



**Tabla N° 9**

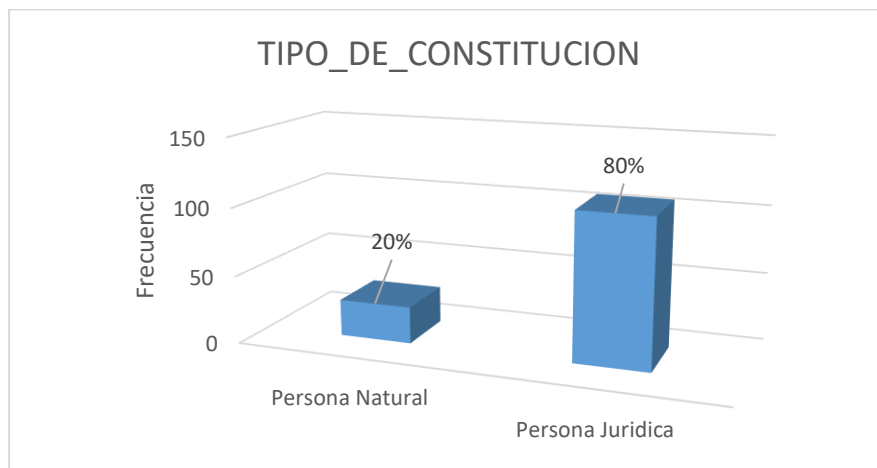
**Tipo de constitución de la empresa**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Persona Natural	27	20,0
Persona Jurídica	108	80,0
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 9**

**Tipo de constitución de la empresa**



Fuente: elaboración propia

**Apreciación:**

Respecto a los gerentes de micros y pequeñas empresas que tienen trabajadores en planilla; se observa que un porcentaje de 20% representa una empresa de personería natural, mientras que un 80% representa una empresa de personería jurídica.

Tabla N° 10

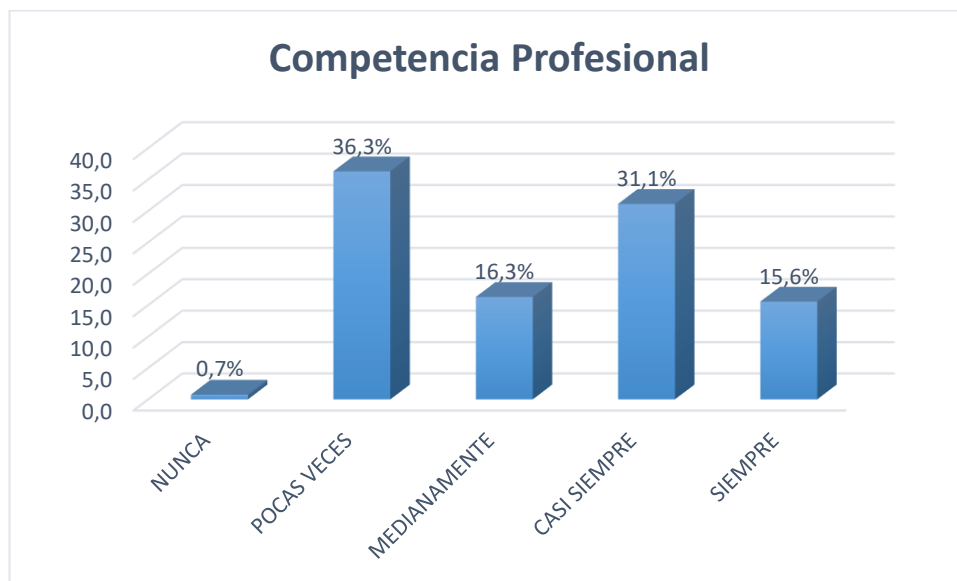
Competencia profesional del contador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0.7
Pocas Veces	49	36.3
Medianamente	22	16.3
Casi Siempre	42	31.1
Siempre	21	15.6
Total	135	100.0

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 9

Competencia profesional



Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

En la encuesta realizada a los empleadores con respecto a la competencia profesional de los contadores; se observa que un 36.3% se manifiesta en pocas veces, mientras que un 31.1% se manifiesta casi siempre.

**Tabla N° 11**

**Práctica de valores éticos**

	Frecuencia	Porcentaje
POCAS VECES	75	55.6
MEDIANAMENTE	33	24.4
CASI SIEMPRE	6	4.4
SIEMPRE	21	15.6
Total	135	100.0

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 11**

**Práctica de valores éticos**



Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

En la encuesta realizada a los empleadores con respecto a la competencia profesional de los contadores; se observa que un 55.6% se manifiesta en pocas veces, mientras que un 24.4% se manifiesta medianamente.

**Tabla N° 12**

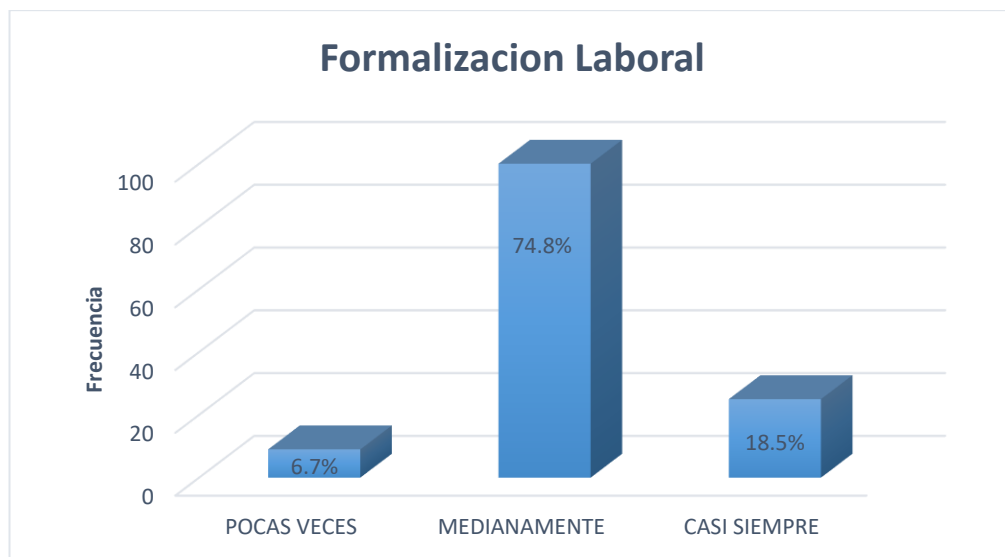
**Formalización Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
POCAS VECES	9	6.7
MEDIANAMENTE	101	74.8
CASI SIEMPRE	25	18.5
Total	135	100.0

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 12**

**Formalización laboral**



Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

En la encuesta realizada a los empleadores con respecto a la competencia profesional de los contadores; se observa que un 74.8% se manifiesta en medianamente, mientras que un 18.5% se manifiesta casi siempre.

## 4.2. Presentación y análisis de datos relacionado con cada objetivo de investigación

### Objetivo específico 1

Comprobar cómo la competencia profesional del contador público aporta a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018

**Tabla N° 14**  
**Competencia profesional y formalización laboral**

COMPETENCIA PROFESIONAL		FORMALIZACION LABORAL					Total
		NUNCA	POCAS VECES	MEDIANAMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
NUNCA	<b>Recuento</b>	0	0	0	0	0	0
	<b>%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
POCAS VECES	<b>Recuento</b>	0	4	6	0	0	10
	<b>%</b>	0.0%	80.0%	5.6%	0.0%	0.0%	7.4%
MEDIANAMENTE	<b>Recuento</b>	0	1	31	7	0	39
	<b>%</b>	0.0%	20.0%	29.0%	30.4%	0.0%	28.9%
CASI SIEMPRE	<b>Recuento</b>	0	0	61	14	0	75
	<b>%</b>	0.0%	0.0%	57.0%	60.9%	0.0%	55.6%
SIEMPRE	<b>Recuento</b>	0	0	9	2	0	11
	<b>%</b>	0.0%	0.0%	8.4%	8.7%	0.0%	8.1%
Total	<b>Recuento</b>	0	5	107	23	0	135
	<b>%</b>	0.0%	3.7%	79.3%	17.0%	0.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

En la encuesta realizada a 135 encuestados en el distrito de Huaraz, en el periodo 2017 y 2018, se observa que la competencia profesional aporta favorablemente en un 57% frente a la formalización laboral con 61 encuestados, por consiguiente, la competencia profesional del contador público aporta moderadamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del Distrito de Huaraz del Periodo 2017-2018.

## Objetivo específico 2

Comprobar cómo la Práctica de Valores Éticos del Contador Público ayuda a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del Distrito de Huaraz del Periodo 2017-2018.

Tabla N° 15

### Valores éticos y formalización laboral

Valores Éticos	FORMALIZACION LABORAL						
	Nunca	Pocas Veces	Medianamente	Casi Siempre	Siempre	Total	
Nunca	Recuento	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Pocas Veces	Recuento	0	0	1	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.7%
Medianamente	Recuento	0	3	24	1	0	28
	%	0.0%	60.0%	22.4%	4.3%	0.0%	20.7%
Casi Siempre	Recuento	0	2	78	15	0	95
	%	0.0%	40.0%	72.9%	65.2%	0.0%	70.4%
Siempre	Recuento	0	0	4	7	0	11
	%	0.0%	0.0%	3.7%	30.4%	0.0%	8.1%
Total	Recuento	0	5	107	23	0	135
	%	0.0%	3.7%	79.3%	17.0%	0.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

En la encuesta realizada a 135 encuestados, en el distrito de Huaraz, en el periodo 2017 y 2018, se observa que la práctica de valores éticos aporta en un 72.9% frente a la formalización laboral, con 78 encuestados, por consiguiente, la práctica de valores éticos ayuda moderadamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del Distrito de Huaraz del Periodo 2017-2018.

### Objetivo general:

Analizar en qué medida el rol del contador público contribuye a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018

Tabla N° 13

### Rol del contador y formalización laboral

ROL CONTADOR		FORMALIZACION LABORAL					Total
		NUNCA	POCAS VECES	MEDIANAMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
NUNCA	Recuento	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
POCAS VECES	Recuento	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
MEDIANAMENTE	Recuento	0	4	22	0	0	26
	%	0.0%	80.0%	20.6%	0.0%	0.0%	19.3%
CASI SIEMPRE	Recuento	0	1	75	17	0	93
	%	0.0%	20.0%	70.1%	3.9%	0.0%	68.9%
SIEMPRE	Recuento	0	0	10	6	0	16
	%	0.0%	0.0%	9.3%	26.1%	0.0%	11.9%
Total	Recuento	0	5	107	23	0	135
	%	0.0%	3.7%	79.3%	17.0%	0.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

De las 135 encuestas realizadas, se observa que los valores éticos del contador público contribuyen moderadamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

Se observa que la función del contador público se aplica en un 70.1% frente a la formalización laboral, con 75 encuestados, por consiguiente, la función del contador público ayuda moderadamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad de datos

Tabla N° 18

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	FORMALIZACION LABORAL	ROL CONTADOR	COMPETENCIA PROFESIONAL	VALORES ETICOS
<b>N</b>	135	135	135	135
<b>Parámetros normales<sup>a,b</sup></b>				
<b>Media</b>	2.1333	2.9259	2.6444	2.8593
<b>Desv. Desviación</b>	0.43709	0.55489	0.73775	0.54858
<b>Máximas diferencias extremas</b>				
<b>Absoluto</b>	0.449	0.361	0.322	0.386
<b>Positivo</b>	0.449	0.328	0.233	0.317
<b>Negativo</b>	-0.343	-0.361	-0.322	-0.386
<b>Estadístico de prueba</b>	0.449	0.361	0.322	0.386
<b>Sig. asintótica(bilateral)</b>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: elaboración propia

Por ende, se empleó la prueba estadística Chi – cuadrado de Pearson para contrastar la hipótesis.

#### Hipótesis general

##### i. Prueba de Hipótesis

(*H<sub>0</sub>*): El Rol del Contador Público NO contribuye favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

(*H<sub>1</sub>*): El Rol del Contador Público SI contribuye favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.



Se comprobó estadísticamente ambas hipótesis dentro del rango de error propuesto para el estudio (margen de error = 0.05) en cada caso.

**ii. Nivel de Confianza**

En el estudio, se utilizó un nivel de significación teórica de  $\alpha=0,05$ , lo que indica un nivel de confiabilidad del 95%.

**iii. Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$ : cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$

No rechazar  $H_0$ : cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$

**Tabla N° 19**

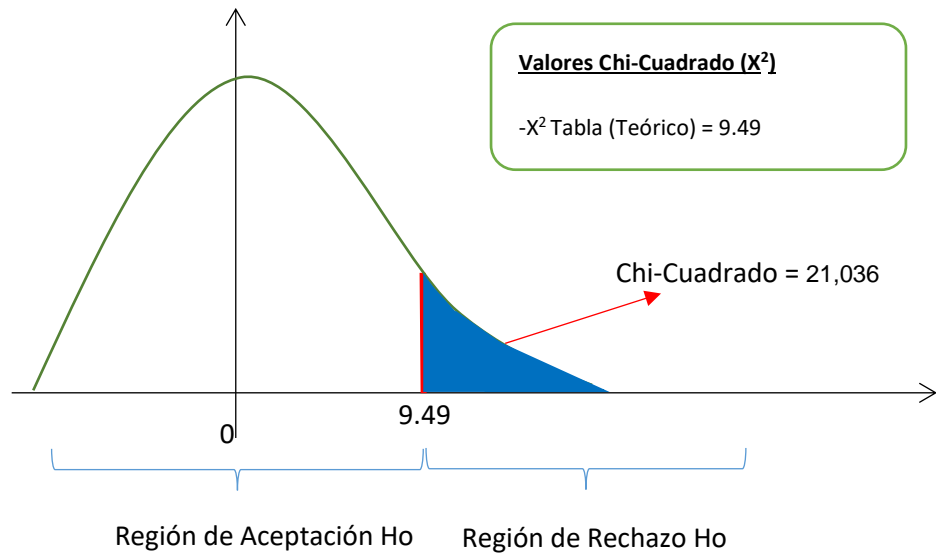
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor		Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,036 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	21.506	4	0.000
Asociación lineal por lineal	16.295	1	0.000
N de casos válidos	135		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,59.

Fuente: elaboración propia

Se grafica las regiones de Rechazó de la  $H_0$  y de aceptación de la  $H_1$ .



### Conclusión

Como el valor encontrado (observado) para la Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) = 21,036, es más elevado que el crítico de la tabla = 9.49, a nivel de confianza de 95% y con (df) = 4 de grado de libertad, se presentó el rechazo de la hipótesis nula y aceptabilidad de la hipótesis de investigación. Sustentándose que existe dependencia entre ambas variables.

De acuerdo con el valor  $x^2$  está ubicado en la zona de rechazo entonces se dictamina rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) que: El rol del contador público contribuye favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

Para finalizar, en el análisis de Pearson se comprobó que el rol del contador público contribuye de manera moderada en la formalización laboral, porque se demuestra con un nivel de significancia 0.05 aceptando la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específica 1

### i. Prueba de Hipótesis

(Ho): La Competencia Profesional del Contador Público NO aporta favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

(H1): La Competencia Profesional del Contador Público SI aporta favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

### ii. Nivel de confianza

El nivel de significancia de carácter teórico es  $\alpha = 0,05$  mediante una confiabilidad al 95.0%.

### iii. Regla de decisión:

Rechazar Ho: cuando la significación evidenciada “p” es menor que  $\alpha$

No rechazar Ho: cuando la significación evidenciada “p” es mayor que  $\alpha$

**Tabla N° 20**

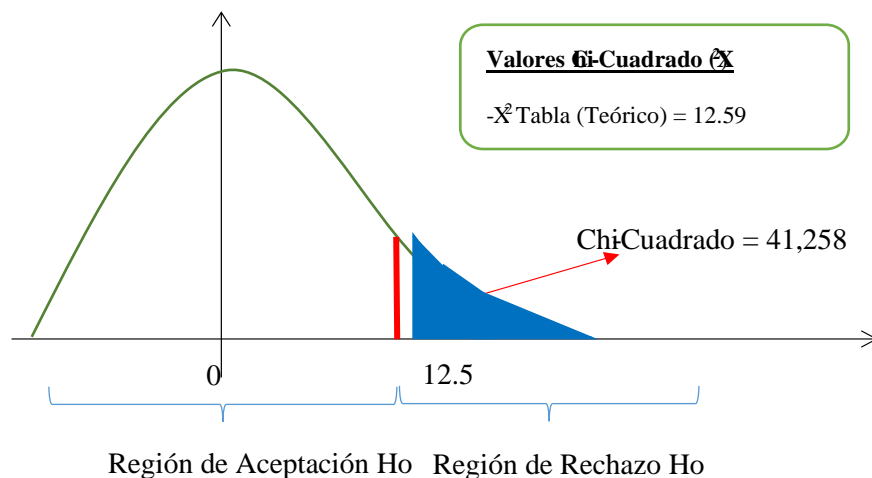
#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,258 <sup>a</sup>	6	0.000
Razón de verosimilitud	22.410	6	0.001
Asociación lineal por lineal	7.763	1	0.005
N de casos válidos	135		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.

Fuente: Autoría propia.

Se gráfica las regiones de rechazo de la  $H_0$  y de aceptación de la  $H_1$ .



### Conclusiones:

Según los resultados obtenidos (observados) para la Chi – Cuadrada ( $X^2$ ) = 41,258, es mayor que el valor crítico = 12.59, a nivel de confianza de 95% y con (df) = 6 de grado de libertad, se estableció el rechazo de la hipótesis nula y, por ende, la aceptabilidad de la hipótesis de investigación. Permitiendo sustentar que existe dependencia entre ambas variables.

De acuerdo a que el valor  $x^2$  está ubicado en la zona de rechazó, se dictamina rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) que:

La competencia profesional del contador público aporta favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

Para finalizar, en el análisis de Pearson se comprobó que la competencia profesional del contador público aporta de manera moderada en la formalización laboral, porque se demuestra con un nivel de significancia 6 aceptando la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específica 2

### i. Hipótesis nula (H0)

(H0): La práctica de valores éticos del contador público no ayuda positivamente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

(H1) La práctica de valores éticos del contador público si ayuda positivamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

### ii. Nivel de Confianza

El nivel de significancia de carácter teórico es  $\alpha = 0,05$  que se evidencia mediante la confiabilidad al 95.0%.

### iii. Regla de decisión:

Rechazar Ho: cuando la significación evidenciada “p” es menor que  $\alpha$

No rechazar Ho: cuando la significación evidenciada “p” es mayor que  $\alpha$

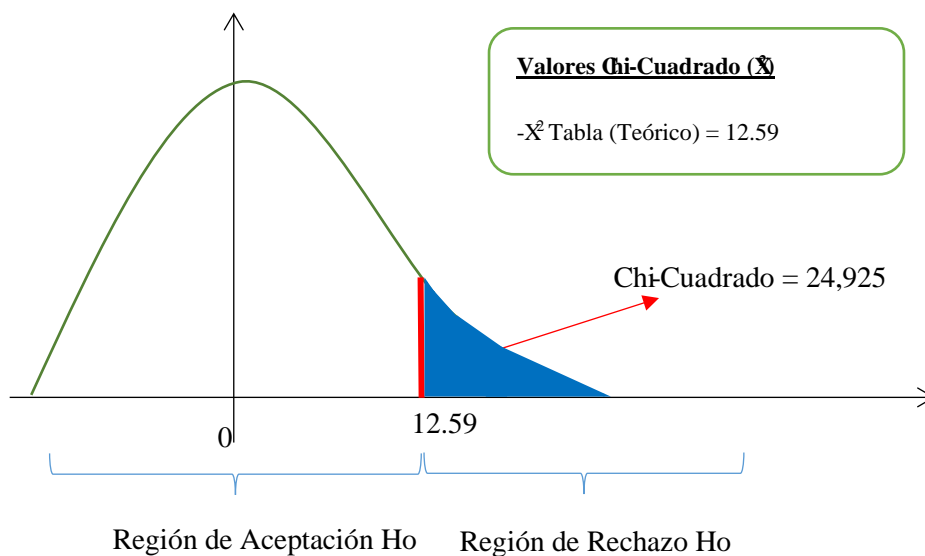
**Tabla N° 21**

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor		Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,925 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	20,650	6	,002
Asociación lineal por lineal	17,266	1	,000
N de casos válidos	135		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Se grafica las regiones de rechazo de la  $H_0$  y de aceptación de la  $H_1$ .



Fuente: Autoría propia.

### Interpretación

Según los resultados obtenidos (observados) para la Chi – Cuadrada ( $\chi^2$ ) = 24,925, es mayor al crítico de la tabla= 12.59, a nivel de confianza de 95% y con (df) = 6 de grado de libertad, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se dictaminó la aceptación de la hipótesis de investigación. Permitiendo exponer que existe dependencia entre ambas variables.

En vista de que el valor  $\chi^2$  está ubicado en la zona de rechazo entonces se dictamina rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ):

La práctica de valores éticos del contador público sí ayuda positivamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

Para finalizar, en el análisis de Pearson se comprobó que los valores éticos del contador público ayudan de manera moderada en la formalización laboral, porque se demuestra con un nivel de significancia 0.05 aceptando la hipótesis alternativa.

#### **4.4. Interpretación de resultados y discusión de resultado según cada una de las hipótesis**

Considerando la hipótesis general: El rol del contador público contribuye favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018. Se encontró un coeficiente de correlación Chi-Cuadrado  $\chi^2 = 21,036$ , siendo mayor que el valor crítico de la tabla = 9.49, a un nivel de confianza de 95% y con (df) = 4 de grado de libertad, donde se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación, expresándose que el rol del contador público se aplica en un 70.1% frente a la formalización laboral, manifestándose la relación casi constante del papel que cumple el contador frente a la formalización laboral, quien manifiesta de manera eventual las decisiones aceptadas del contador por parte del empleador en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.

Estos hallazgos son respaldados por Tkaczek (2009), quien afirma que los contadores deben poseer habilidades y conocimientos específicos para poder desempeñarse eficazmente en cualquier campo relacionado con la materia. Deben tener experiencia en el manejo de herramientas financieras, informáticas y de administración, ser capaces de analizar temas económicos y tener un enfoque crítico, organizativo y orientado al control. También es importante que tengan habilidades para la gestión del personal y estén preparados para tomar decisiones

críticas y ofrecer asesoramiento efectivo para ayudar a otros en la toma de decisiones.

También por Hage (1997) quién indica que:

La formalización en una organización implica el uso de reglas y procedimientos estandarizados. El cifrado de los cargos es una medida del grado de definición de las operaciones de los usuarios de dichos cargos, mientras que la observancia de estas reglas es un indicador de su aplicación efectiva.

De igual forma, se puede hacer una comparación con investigaciones académicas similares, como es el caso del estudio realizado por Rubio (2014) titulado *"La Ley de Formalización Laboral N°30056 Beneficios en los Trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del Sector Calzado Distrito del Porvenir, Trujillo"*, llevado a cabo en la UNT. En este estudio, se encontró que el 35% de los operarios y conductores de las MYPE ilegales encuestados tenían conocimiento de la Ley MYPE, pero no la aplicaban, mientras que el 65% restante ni siquiera tenía conocimiento de dicha ley. Además, el 75% de los encuestados señaló que la razón principal por la cual operaban en la informalidad era debido a los costos.

Respecto a la hipótesis específica 1: La competencia profesional del contador público aporta favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018. Se encontró coeficiente de correlación Chi-Cuadrado  $\chi^2 = 41,258$ , siendo mayor que el valor crítico = 12.59, con un nivel de confianza de 95% y con (df) = 6 de grado de libertad, donde se rechazó la hipótesis nula y, por ende, se tuvo la aceptabilidad de la



hipótesis de investigación, expresándose que la competencia profesional aporta favorablemente en un 57% frente a la formalización laboral, manifestando que el contador cumple su función de asesorar al empleador frente a la formalización laboral; por consiguiente, la competencia profesional del contador público aporta moderadamente a la formalización laboral, lo cual significa que el empleador eventualmente toma en cuenta las sugerencias del contador público colegiado.

Estos resultados son reforzados con Mura (2008) dice que la persona que establece que las competencias se relacionan con habilidades complejas que varían en su grado de integración y se evidencian en situaciones diversas dentro de distintos ámbitos de la vida humana, personal y social. Además, son indicativos de los diferentes niveles de crecimiento personal y participativo en actos de tipo social.

Además, con el argumento de Hage y Aikem (1997) mencionan que, de acuerdo con algunos expertos, la formalización se refiere al uso de reglas en una corporación. La cantidad de reglas que conceptualizan las funciones de los ocupantes de los cargos se puede medir mediante la codificación de los mismos, mientras que la observancia de estas normas es un indicador de su cumplimiento.

Así mismo, en la comparación con antecedentes académicos más afín, se tiene la tesis de Vilca (2010) en su estudio realizado en la Universidad Nacional del Altiplano titulado *"La informalidad y sus limitaciones para la formalización de las micro y pequeñas empresas lácteas del distrito de Macari - Puno"* indica que la falta de conocimiento en cuanto a las normas legales y los procedimientos para la creación legal de una empresa es la causa principal de la ilegalidad en un 86,67% de las empresas lácteas. Por el contrario, solo un 13,33% de estas empresas poseen

conocimiento en la gestión empresarial. Este problema es muy relevante, ya que la mayoría de estas empresas buscan principalmente la subsistencia de las personas que las dirigen, pero carecen de las habilidades necesarias para administrar sus negocios adecuadamente.

Respecto a la hipótesis específica 2: La práctica de valores éticos del contador público ayuda positivamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018. Se encontró un coeficiente de correlación Chi-Cuadrado  $\chi^2 = 24,925$ , siendo mayor al valor crítico de la tabla = 12.59, a un nivel de confianza de 95% y con (df) = 6 de grado de libertad, donde se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación, expresándose que la práctica de valores éticos aporta en un 72.9% frente a la formalización laboral, ya que el contador público medianamente forma parte en la toma de decisiones del empleador solo por mantener una postura de moral y ética frente al empleador.

Estos resultados se refuerzan con el argumento de sostenido por el Bolívar (2005) en artículo “*El lugar de la ética profesional en la formación universitaria*”, de la revista mexicana de investigación, expresa: define que el contador en virtud debe poseer virtudes con relación a su propio ejercicio, debe tener metas internas para así poder satisfacer las metas internas. La ética profesional se registra en la medida en que se cumple los diferentes requerimientos públicos de un modo justo.

Al igual que el código de ética del contador público menciona un conjunto de criterios esenciales que deben conducir el comportamiento de los profesionales en la ciencia contable; pues, se encuentra compuesta por reglas, éticas y

comportamientos en el ejercicio de su profesión. Se compone de 6 principios elementales para la aplicación, tanto la su vida profesional como en la vida personal.

Así mismo, en la comparación con antecedentes académicos más afín, se tiene la investigación de Rubio (2014) denominado “*La ley de formalización laboral N°30056 beneficios en los trabajadores de las micro y pequeñas empresas (MYPE) del sector calzado distrito del Porvenir*”, Universidad Nacional de Trujillo manifiesta que:

De acuerdo con los resultados de una encuesta llevada a cabo en los trabajadores y conductores de las MYPE ilegales, el 75% de ellos considera que los altos costos asociados a la formalización son la razón principal por la que deciden operar de manera informal. El 12% indicó no tener cognición sobre la Ley MYPE, mientras que el 9% dijo evitar los trámites engorrosos que conlleva la formalización y el 4% lo hace por motivos de seguridad. Estos hallazgos evidencian el elevado nivel de ilegalidad que existe en las condiciones laborales de los operarios que brindan servicios en estas empresas. Concordando con nuestro estudio en relación con la falta de formalización por falta de conocimiento, solo buscando el fin lucrativo para su personal, desprotegiendo a los trabajadores.

## 5. CONCLUSIONES

- **Conclusión general**

Se analizó que el Rol del Contador Público contribuye favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018, mediante del coeficiente de correlación Chi-Cuadrado  $\chi^2 = 21,036$  siendo mayor al valor crítico de 9.49, ya que se evidencia que el rol del contador público se aplica en un 70.1% frente a la formalización laboral, es decir que, en la medida que mejora el rol del contador público también mejora en la formalización laboral de las MYPES encontrándose dentro de los estándares legales y sociales de nuestro país.

- **Conclusión específica N° 1**

Se comprobó que la Competencias Profesional del Contador Público aporta favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018, mediante el coeficiente de correlación Chi-Cuadrado  $\chi^2 = 41,258$  siendo mayor al valor crítico de 12.59, ya que se evidencia que la competencia profesional aporta favorablemente en un 57.0% frente a la formalización laboral, estableciéndose que en la medida que mejora la competencia profesional del contador público en cuanto a un perfil más competitivo, la aplicación de los criterios y análisis de los hechos que se suscitan en las MYPES, también mejorará de forma positiva en la formalización laboral de las MYPES.

- **Conclusión específica N° 2**

Se comprobó que la práctica de Valores Éticos del Contador Público ayuda positivamente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018, mediante el coeficiente de correlación Chi-Cuadrado  $\chi^2 = 24,925$  siendo mayor al valor crítico de 12.59, ya que se evidencia que la práctica de valores éticos aporta en un 72.9% frente a la formalización laboral, estableciéndose que en la medida que mejora la práctica de valores éticos, también ayuda a la formalización laboral de las MYPES, tomándose en consideración las buenas prácticas para un mayor crecimiento profesional y social dentro y fuera del trabajo.

## 6. RECOMENDACIONES

- **Recomendación general**

Se recomienda a los empleadores de las MYPES inscritas en el REMYPE, fortalecer sus funciones trabajando en equipo con el contador público aplicando indicadores de mejora constante en cuanto a la aplicación de las normas laborales, realizar inspecciones periódicas del archivamiento de la documentación laboral (boletas, constancias, contratos, etc.), recibir capacitaciones de especialistas a fin de mantenerse actualizado, realizar auditorías internas periódicas con el fin de mejorar y tener una buena práctica laboral.

- **Recomendación específica N° 1**

Se recomienda a los empleadores de las MYPES inscritas en el REMYPE, aceptar las sugerencias y el criterio del contador público, puesto que es una persona que cuenta con un perfil profesional preparado en la materia, realizar test de forma periódica logrando así medir la capacidad de atención u otras aptitudes o conductas que nos servirán para afianzar el conocimiento laboral a los empleadores con el fin garantizar un mejor entendimiento para un buen desempeño en el ámbito laboral.

- **Recomendación específica N° 2**

Se recomienda a los empleadores de las MYPES inscritas en el REMYPE, fortalecer y dar soporte a la buena práctica de los valores éticos y morales por parte del contador a fin de mantener transparencia y veracidad en las diferentes áreas de la empresa y también en las entidades gubernamentales involucradas para el buen funcionamiento y la buena práctica laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

### Referido al tema:

- Aljorna,T., Álvarez,M. y Ramos,L. (2002). *Rol del Contador Público frente a la contabilidad ambiental en los egresados de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”*.
- Alva, G. (2013). *El Rol del Contador Publico y su Responsabilidad Etica ante la Sociedad*. Instituto del Pacifico
- Atahumán, C. (2014). *Manual de los regímenes laborales especiales*.Intituto del Pacifico.
- Bolívar, A. (2005). *El lugar de la ética profesional en la formación universitaria*. Mexicana de Investigación.
- Bryson, J. (2011). *El rol y retos de la Profesion de Contabilidad en la Actualidad*. R y M.
- Canova, C. (2008). *Ventajas del nuevo regimen tributario y laboral*. Contadores & Empresas.
- Carlos, M. R. (1998). *Cómo asesorar y Elaborar una Investigación*. Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Dacunto, C. y Hernán, C. (2009). *Evaluación de las competencias de los aspirantes a contadores profesionales, en Simposio XXXI de Profesores de Práctica Profesional, Buenos Aires*.
- Deelem, L. (2015). *Políticas para la formalizacion de las micro y pequeñas empresas en America Latina*. Atenea.

- Díaz, L. y Montenegro, M. (2010). *Las prácticas profesionales y el desarrollo del pensamiento crítico, en XXXII Simposio de Profesores de Práctica Profesional, Santa Fe, Universidad Nacional de Rosario FCE y Estadísticas.*
- Española, R. (2014). Diccionario de la RAE. *Significado de Rol.* Madrid, España.
- Gonzales, E. (Agosto de 2010). *El impacto que producen los beneficios en la formalizacion de las microempresas.* Progreso.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Informe 2018 -2019.* Lima.
- J, H., & M., A. (1997). *Relacion de centralizacion de otras propiedades estructurales.* Buenos Aires.
- Junta de Colegios de Contadores Públicos del Perú. (15 de Junio de 2007). *Código de Ética Profesional.* Ica, Perú.
- Marcelo, G. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación.* Argentina: Edit. Las Brujas.
- Martinez, J. (2015). *el reto de las MYPES.*
- Mary, C. (2016). *Influencia De Beneficios Laborales En La Formalización.* Puno.
- Mura, Raúl y Coronel, José . (2008). *La formación basada en las competencias en la materia práctica profesional, en XXX Simposio de Profesores de Práctica Profesional, Catamarca, Universidad Nacional de Catamarca "* FCE y de administración.



- Neyra, C. (11 de Octubre de 2010). *Emprendices*. Obtenido de Emprendices :  
<https://www.emprendices.co/el-contador-publico-moderno/>
- Pimex Portal de Negocios y Finanzas. (2018). *Funciones y Responsabilidades de los Contadores*. Obtenido de Funciones y Responsabilidades de los Contadores: <https://pymex.com/liderazgo/capacitacion/funciones-y-responsabilidades-del-contador>
- PRODUCE. (octubre de 2015). Ministerio de Produccion. Obtenido de [www.produce.gob.pe](http://www.produce.gob.pe)
- Ramirez, V. J. (2014). *Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalizacion empresarial y laboral . Colombia: Universidad de Cartagena de Indias*. Colombia.
- Rodriguez, C. A. (2017). *Factores que determinan la informalidad en los comerciantes de Challhua - Huaraz, año 2017*. Tesis, Trujillo.
- Rubio, J. p. (2014). *La Ley de Formalización Laboral N°30056 Beneficios en los Trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del Sector Calzado Distrito del Porvenir*. Trujillo.
- Superintendencia Nacional De Administracion Tributaria. (2014). *Informe Mypes*. Lima.
- Tkaczek, J. (2009). El rol docente en la formación del criterio profesional, en XXXI Simposio de Profesores de Práctica Profesional. Buenos Aires, Argentina.

Vilca, J. L. (2010). *La informalidad y sus limitaciones para su formalización como Micro y Pequeña empresa lascteas del distrito de Macari. Puno.* Puno.

**Referido a la metodología:**

Carlos, M. R. (1998). *Cómo asesorar y Elaborar una Investigación.* Mexico: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.

Marcelo, G. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación.* Argentina: Edit. Las Brujas. Córdoba.

# ANEXOS



**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

**El Rol del Contador Público y la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del Distrito De Huaraz del Periodo 2017-2018.**

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE			Metodología De La Investigación
			Variable	Dimensiones	Indicadores	
¿En qué medida el Rol del Contador Público contribuye a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.?	Analizar en qué medida el Rol del Contador Público contribuye a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.	El Rol del Contador Público contribuye favorablemente a la Formalización Laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.	Variable Independiente  “Rol Del Contador”	Competencia profesional del contador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil actual</li> <li>• Criterio profesional</li> <li>• Análisis del contexto en el que se desempeña el contador</li> </ul>	- Cuantitativa- Aplicada  Nivel De La Investigación - Descriptiva  Diseño De La Investigación - No Experimental -Longitudinal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Práctica de valores éticos del contador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores que contribuyen a ser un buen profesional</li> <li>• Ética y actuación profesional</li> <li>• Conducta profesional</li> </ul>	

<p>1. ¿Cómo la competencia profesional del contador público aporta a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018?</p> <p>2. ¿Cómo la práctica de valores éticos del contador público ayuda a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018?</p>	<p>1. Comprobar cómo la competencia profesional del contador público aporta a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.</p> <p>2. Comprobar cómo la práctica de valores éticos del contador público ayuda a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.</p>	<p>1. La competencia profesional del contador público aporta favorablemente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017 - 2018.</p> <p>2. La práctica de valores éticos del contador público ayuda positivamente a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.</p>	<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>“Formalización Laboral”</b></p>	<p>Formalización laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Tipos de Contratos</li> <li>• Boletas de pago</li> <li>• Jornada de Trabajo</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Gratificación</li> <li>• CTS</li> <li>• Régimen de salud</li> <li>• Sistema de pensiones</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>	<p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra se compone 135 micros y pequeñas empresas</p> <p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Análisis documentario</li> <li>• Bibliografía</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Reportes consolidados del análisis documentario</li> </ul>
---	---	--	--	------------------------------	---	---

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO N° 1

#### **Rol del contador público y la formalización laboral en las Mypes inscritas en el Remype del distrito de Huaraz del Periodo 2017-2018.**

**OBJETIVO:** estimado empleador el presente instrumento pretende recoger datos de información para el desarrollo del trabajo de investigación titulado: *Rol del contador público y la formalización laboral en las Mypes inscritas en el Remype del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018.*

**Informante: empleador**

#### I.DATOS GENERALES

##### **1.1. ¿Qué edad tiene?**

- De 25 – 30 años  
 De 31 – 60 años  
 61 a más

##### **1.2. Género**

Masculino                       Femenino

##### **1.3. Estado civil**

Casado                       soltero                       otro

##### **1.4.¿Su empresa está registrada como micro o pequeña empresa?**

Micro                       Pequeña

**1.5.¿Conoce Ud. todos los beneficios laborales que tiene por estar acogido a la Ley MYPE?**

Si ( )      No ( )      Alguno ( )

**1.6.¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?**

Persona Natural ( )      Persona Jurídica ( )

**1.7. ¿Cuántos trabajadores tiene en su empresa? ( .....)**

**II. Marque con un aspa (X) según las opciones:**

0 = Nunca, 1 = Pocas veces, 2 = Medianamente,

3 = Casi siempre, 4 = Siempre

Variab	Dim ensiones	Indicador es	Preguntas	RESP UESTA					O bservacio nes	
				0	1	2	3	4		
V.I. : ROL DEL CONTADOR	Competencia profesional del contador	Perfil actual del contador	1	¿El contador posee, conocimientos, habilidades, destrezas en el desempeño de su trabajo?						
		Criterio profesional del contador	2	¿El contador, también es competente para comunicar, tiene cualidades de líder, pensamiento crítico y estratégico, eficientemente se anticipa y crea oportunidades, y siempre está en una formación continua?						
		Análisis del contexto en el que se desempeña el contador	3	¿El contador público, actúa como asesor, consultor, auditor, síndico o auxiliar en temas específicos que la organización requerida?						
	Practica de valores éticos del contador	Cumplimiento del código de ética	4	¿El contador es una persona intachable, que se rige a los principios del código de ética?						
		Valores que contribuyen a ser un buen profesional	5	¿El contador lleva en su vida valores, reglas, ética y comportamientos apropiados en la ejecución de su profesión?						

		Ética y actuación profesional	6	¿Cómo cualquier persona, el contador orienta su actuación hacia el bien (lo cual implica rectitud de ánimo o buena fe) y respeto al prójimo?						
			7	¿El contador se preocupa por satisfacer las expectativas del público al cual sirve, que espera que realice su trabajo cuidadosamente y sea discreto en el manejo de la información obtenida durante su ejecución?						
V.D. : Formalización laboral	Formalización laboral	Remuneración	8	¿Los trabajadores están recibiendo la remuneración mínima vital?						
		tipos de contratos	9	¿Conoce los tipos de contratos y los beneficios relaciones a las MYPEs que existen en la legislación laboral?						
		Boletas de pago	10	¿Conoce y utiliza las boletas de pago?						
		Jornada de trabajo	12	¿Su jornada laboral no supera las 8 horas diarias o las 48 horas semanales?						
		Vacaciones	13	¿Aplica usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?						
		Gratificaciones	14	¿Conoce y aplica usted el beneficio que existe en las gratificaciones?						
		Cts	15	¿Conoce usted el beneficio que existe en la compensación por tiempo de servicios?						
		Essalud	16	¿Conoce usted el beneficio que otorga el Sistema Integral de Salud para las Microempresas?						
		Onp/Afp	17	¿Conoce y aplica usted sobre el sistema nacional de pensiones y/o la administradora de fondo de pensiones en sus trabajadores?						
		capacitaciones	18	¿Usted realiza capacitaciones temporales a sus trabajadores con relación a sus derechos laborales, entre otros?						
Asignación familiar	19	¿Usted conoce y aplica la asignación familiar en sus trabajajes?								

Gracias por tu tiempo.



## CUESTIONARIO N° 2

### **Rol del contador público y la formalización laboral en las Mypes inscritas en el Remyte del distrito de Huaraz del Periodo 2017-2018.**

**OBJETIVO:** estimado contador público colegiado el presente instrumento pretende recoger datos de información para el desarrollo del trabajo de investigación.

#### **Informante: contador público colegiado**

##### **I. DATOS GENERALES**

###### **1.1. ¿QUE EDAD TIENE?**

( ) De 25 – 30 años

( ) De 31 – 60 años

( ) 61 a más

###### **1.2.GENERO**

Masculino ( )

Femenino ( )

###### **1.3.Estado civil**

Casado ( )

Soltero ( )

Otro ( )

##### **II. Marque con un aspa (X) según las opciones:**

- 0 = NUNCA,**
- 1 = POCAS VECES,**
- 2 = MEDIANAMENTE,**
- 3 = CASI SIEMPRE,**
- 4 = SIEMPRE**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas		RESPUESTA					Observaciones
					0	1	2	3	4	
V.I.: ROL DEL CONTADOR	Competencia profesional del contador	Perfil actual del contador	1	¿Usted se encuentra en constante capacitación para el buen desempeño de sus funciones?						
		Criterio profesional del contador	2	¿Usted contantemente realiza evaluaciones para la aplicación de capacitaciones en temas laborales en la empresa?						
		Análisis del contexto en el que se desempeña el contador	3	¿Usted actúa como asesor, consultor, auditor, síndico o auxiliar en temas específicos que la organización requiera?						
	Practic a de valores éticos del contador	Cumplimiento del código de ética	4	¿Se rige a los principios del código de ética?						
		Valores que contribuyen a ser un buen profesional	5	¿Usted tiene una vida en valores, reglas, ética y se comporta apropiadamente en la ejecución de su profesión?						
		Ética y actuación profesional	6	¿Cómo cualquier persona, orienta su actuación hacia el bien (lo cual implica rectitud de ánimo o buena fe y respeto al prójimo)?						
			7	¿Se preocupa por satisfacer las expectativas del público al cual sirve, que espera que realice su trabajo cuidadosamente y sea discreto en el manejo de la información obtenida durante su ejecución?						
V.D.: Formalización laboral	Formali zación laboral	Remuneración	8	¿Los trabajadores están recibiendo la remuneración mínima vital?						
		tipos de contratos	9	¿Conoce y aplica los tipos de contratos y los beneficios laborales relacionado a las MYPEs que existen en la legislación laboral?						
		Boletas de pago	10	¿Conoce y utiliza las boletas de pago?						
		Jornada de trabajo	12	¿Su jornada laboral no supera las 8 horas diarias o las 48 horas semanales?						
		Vacaciones	13	¿Aplica usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?						
		Gratificaciones	14	¿Conoce y aplica usted el beneficio que existe en las gratificaciones?						
		Cts	15	¿Conoce usted el beneficio que existe en la compensación por tiempo de servicios?						

		<b>Essalud</b>	<b>16</b>	¿Conoce usted el beneficio que otorga el Sistema Integral de Salud para las Microempresas?						
		<b>Onp/afp</b>	<b>17</b>	¿Conoce y aplica usted sobre el sistema nacional de pensiones y/o la administradora de fondo de pensiones en sus trabajadores?						
		<b>capacitaciones</b>	<b>18</b>	¿Usted realiza capacitaciones temporales a sus trabajadores con relación a sus derechos laborales, entre otros?						
		<b>Asignación familiar</b>	<b>19</b>	¿Usted conoce y aplica la asignación familiar en sus trabajadores?						

MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO

Anexo N° 03

Razón social de la muestra de las micros y pequeñas empresas

N°	N° DE RUC	RAZÓN SOCIAL	CONDICIÓN
1	20115593791	AG DE VIAJES Y TURISMO PABLO TOURS EIRL	Micro
2	20533645781	AGENCIA DE VIAJES Y TRANSPORTES TURISTICO MIRADOR TOURS E.I.R.L.	Micro
3	20601483654	AGENCIA DE VIAJES Y TURISMO INKALAND TREKS E.I.R.L.	Micro
4	10316217180	AGUILAR BUSTILLOS LUIS FERNANDO	Micro
5	20571132606	ALDAVE INGENIEROS S.R.L.	Micro
6	20571454638	ALIANZA TECNOLOGICA & CONSULTORIA E.I.R.L. - AT & C E.I.R.L.	Micro
7	10402496601	ALVA APOLINARIO DALILA LILIANA	Micro
8	20602315534	ANDES INGENIEROS CONSULTORES Y CONTRATISTAS E.I.R.L.	Micro
9	10316233886	ANTUNES CARRION PASCUAL GUILLERMO	Micro
10	10316511738	ANTUNEZ YAURI JUSTINA AUREA	Micro
11	10316296900	AREVALO OSORIO ESTELA JESUS	Pequeña
12	20533611291	ART & PEOPLE S.R.L.	Micro
13	20408132178	AURUM GROUP S.A.C.	Micro
14	20601581737	AVANCE MINERO S.A.C.	Micro
15	20533794867	AXE S.R.L.	Micro
16	20534050705	BC CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.	Micro
17	10316725487	BEDOYA TELLO LEONEL BELMONHT	Micro
18	10460685911	BELLO ESPINOZA GESSIL WALTER	Micro
19	20602469973	BLAS INGENIEROS E.I.R.L.	Micro
20	10316248174	CACHA ALVARADO LEONIDAS OCTAVIA	Micro
21	20571287634	CALERA E INVERSIONES MI PERLA S.R.L.	Micro
22	20602102417	CAPSTAR'S S.R.L.	Micro
23	20533693599	CARNES Y PARRILLAS RESTO BAR SAN REMO E.I.R.L.	Micro
24	10316289644	CARRION HUAMAN CELESTINO	Micro
25	10704591565	CASHPA PICHU ZONIA DEL PILAR	Micro
26	10467933146	CASTILLO MILLA JHONATAN JESUS	Micro
27	10316546574	CERDA BLAS DE TRINIDAD LUISA	Pequeña
28	10316532794	CHOQUE SIGUEÑAS MERCEDES GLADYS	Micro
29	10316343487	COLONIA MENDEZ PELAYO DIMAS	Micro
30	20488282132	COMERCIAL LUCERITO E.I.R.L.	Pequeña
31	20600056108	CONSORCIO ASOCIADOS L. & P S.R.L.	Micro
32	20571434441	CONSTRUCCION Y MINERIA HV S.A.C.	Micro
33	20533606025	CONTRATISTAS GENERALES EL TRIUNFO S.R.L.	Micro
34	20533664815	CONTRATISTAS GENERALES FOSLY S.A.C.	Micro

35	20530913776	CORAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.	Pequeña
36	20165800827	CORDILLERA BLANCA ADVENTURES S.R.L.	Micro
37	20571139872	CORPORACION CAMONES S.A.C.	Micro
38	20601353432	CORPORACION JHON CESAR S.R.L.	Micro
39	20533729615	CORPORACION JUPROG S.R.L.	Pequeña
40	20600147901	CORPORACION MARGEOMAR S.R.L.	Micro
41	20571376653	CORPORACION MARIANELLA Y RITA S.A.C.	Micro
42	20542158353	CORPORACION PERUANA DE LA CONSTRUCCION JUSAC E.I.R.L.	Micro
43	20601889642	CORPORACION RIMAC S.A.C.	Micro
44	20571209838	CORPORACION SAMI S.A.C.	Micro
45	20533619941	CORPORACION VIRGEN DE HUATA S.R.L.	Micro
46	20600241584	CORPORATION AE VENTURA S.A.C. - AE VENTURA S.A.C.	Micro
47	20601935580	CORPORATION OF INTEGRAL PROJECTS E.I.R.L.	Micro
48	10459317541	CORPUS GARCIA JERONIMO DAVID	Micro
49	10316100851	CRUZ ORIHUELA AGRIPINO	Pequeña
50	20600982908	DACE IGNACIO S.A.C	Micro
51	20601846021	DATA CENTER PERU COMPANY E.I.R.L.	Micro
52	20452774616	DEMOLISHER E.I.R.L.	Pequeña
53	20449229593	DISTR. RODAMA E.I.R.L.	Pequeña
54	20571400201	DISTRIBUCION Y GERENCIA COMERCIAL E.I.R.L.	Pequeña
55	20407969163	EL ARO S.A.C	Pequeña
56	20531045689	EL HORNO E.I.R.L.	Micro
57	20407829159	EL IMPERIO S.R.L.	Micro
58	20446391811	ELECTROCOMPUTER E.I.R.L.	Micro
59	20287068396	EMP TRANS SERV TUR MULT MUNDO TOURS SRL	Micro
60	20602672493	EMPRESA CEVICHERIA DON CESAR S.R.L.	Micro
61	20602046151	EMPRESA COMUNAL CONSTRUCTORA SAN JUAN DE PISCO S.R.L.	Micro
62	20407968434	EMPRESA MULTISERVICIOS FAB A E.I.R.L	Micro
63	20542026368	EMPRESA MULTISERVICIOS PUCA RUMY S.A.C.	Micro
64	20571193907	ESCUELA DE CONDUCTORES LA SUIZA PERUANA S.A.C.	Micro
65	20571162181	F & R CONTRATISTAS Y SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.	Micro
66	20602575269	FARMACIAS MUNDIALES Y PERFUMERIA S.A.C	Micro
67	20530900526	FARMARECUAY E.I.R.L.	Pequeña
68	20601828228	FERRECONSTRUCCIONES COVIDA E.I.R.L.	Micro
69	20542055627	FERRETERIA E ILUMINACIONES RAIMONDY E.I.R.L.	Micro
70	20601429552	FERRIMUND S.A.C.	Micro
71	10456820013	FRANCIA IGUARO DANIEL MICHAEL	Micro
72	10316763095	FUENTES OLIVERA MARIA FLOR DE LIZ	Micro
73	20600392892	G & R INVERSIONES NACIONALES E.I.R.L.	Pequeña

74	20542077787	GENERAL SERVICE CORPORATION A.R.T. GROUP S.R.L.	Micro
75	20602683991	GIGANTOGRAFIX E.I.R.L.	Micro
76	20602441718	GRUPO A & M CONSTRUCTORA CONSULTORA TRANSPORTE Y SERVICIOS MULTIPLES S.A.C.	Micro
77	20602437184	GRUPO INDUSTRIAL SALINAS E.I.R.L.	Micro
78	20600577922	GRUPO KM & LUNA S.A.C.	Micro
79	20600572564	GRUPO ORO VERDE S.R.L.	Micro
80	20602086179	GRUPO SELVA MIA E.I.R.L.	Micro
81	20600316665	GRUPO VISCOP S.A.C.	Micro
82	10316657643	GUERRERO DEXTRE VICTORIO JOHNY	Micro
83	10441895963	HINOSTROZA MILLA HUMBERTO RAYMUNDO	Micro
84	10085337519	HUALLPA GONZALES AMERICO JULIO	Micro
85	10400701020	HUAMAN RAMIREZ CELENY RICARDINA	Micro
86	20601507693	HUASCARAN REPRESENTACIONES FERRETEROS S.A.C.	Micro
87	10420240461	HUERTA CASTILLO WILLIAM MARINO	Micro
88	20533694218	IMPORTADORA COMERCIALIZADORA ULDARICO S.A.C.	Pequeña
89	20600419413	INGENIERIA DE CAMINOS Y PUENTES S.A.C.	Micro
90	20601444349	INGENIERIA Y CONSTRUCCION PEGAZUS DEL PERU E.I.R.L. - PEGAZUS ING. Y CONST. E.I.R.L.	Micro
91	20534089661	INGENIERIA Y TECNOLOGIA E.I.R.L.	Micro
92	20601027934	INMOBILIARIA G & M INGENIEROS S.A.C.	Micro
93	20602339204	INNOVA LIDER E.I.R.L.	Micro
94	20601504261	INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR MAGNUS SCHOOL S.A.C. - MAGNUS SCHOOL S.A.C.	Micro
95	20407796471	'INSTITUTO DE FORMACION TECNICA' S.A.C.	Micro
96	20601554268	INVERSIONES & MAQUINARIAS HUASCARAN S.A.C.	Micro
97	20533634827	INVERSIONES & SERVICIOS KAROCA E.I.R.L.	Pequeña
98	20533704621	INVERSIONES AMAURY E.I.R.L.	Micro
99	20530652794	INVERSIONES AMERICA S.A.C.	Micro
100	20601835640	INVERSIONES AMERICAN GOLD S.R.L.	Micro
101	20408135355	INVERSIONES CHINCHAY E.I.R.L.	Pequeña
102	20601105978	INVERSIONES CONSTRUCCION Y COMERCIALIZACION RUMY'S E.I.R.L.	Micro
103	20571446295	INVERSIONES DEPRA E.I.R.L.	Pequeña
104	20601545871	INVERSIONES DON KIKE E.I.R.L.	Micro
105	20601822602	INVERSIONES E IMPORTACIONES YATACO S.R.L	Micro
106	20571410428	INVERSIONES FIROS S.A.C.	Micro
107	20602673961	INVERSIONES GENERALES CUMBRE E.I.R.L.	Micro
108	20408068658	INVERSIONES GENERALES Y COMERCIALIZADORA S.R.L.	Micro
109	20602189024	INVERSIONES HERMANOS V & L S.A.C.	Micro
110	20600237625	INVERSIONES MADEX E.I.R.L.	Micro
111	20602067255	INVERSIONES MONTHEL PERU S.R.L.	Micro

112	20602369481	INVERSIONES OSHU E.I.R.L.	Micro
113	20601786096	INVERSIONES RIVERMIN S.A.C.	Micro
114	20542046806	INVERSIONES SANTA ANA D & C S.A.C.	Micro
115	20533603514	INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES H & A E.I.R.L.	Micro
116	20601667275	INVERSIONES Y NEGOCIACIONES KAZIQE S.A.C.	Micro
117	20602168922	INVERSIONES Y SERVICIOS GENERALES ARYZO S.A.C.	Micro
118	20601817331	ISTEC SUDAMERICANA E.I.R.L.	Micro
119	20602050794	JCJ RESEGE INGENIERIA Y CONSTRUCCION E.I.R.L.	Micro
120	20530906214	JUVENTUD JUPROG SRL	Pequeña
121	20601751233	KBRC SERVICIOS GENERALES S.R.L.	Micro
122	20534155981	LA CASITA DE LOS MUEBLES E.I.R.L.	Micro
123	10317751996	LEON CASIMIRO VILMA ROCIO	Micro
124	20601945534	LEX-CONT S.A.C.	Micro
125	10091248595	LEYVA TORIBIO OSCAR	Micro
126	20533810145	LIDER CONS INVERSIONES MULTIPLES E.I.R.L.	Micro
127	10429097636	LOPEZ HUANCAS CARLOS ANTONIO	Micro
128	20533786414	M & V INGENIERIA PROYECTOS E INVERSIONES S.A.C.	Micro
129	20601758084	MADE EASY HUARAZ E.I.R.L.	Micro
130	20533686207	MARFE SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C.	Micro
131	20602578357	MARKET PLAZA LUCY S.R.L.	Micro
132	20602166083	MERCURY COMPANY S.A.C.	Micro
133	20602154212	MERO CORPORATION E.I.R.L.	Micro
134	10316638819	MEZA PRUDENCIO FELICIANO MAXIMO	Micro
135	20601866375	MIL LUCES E.I.R.L.	Micro

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

## ANEXO 4

**Tabla de análisis documental con relación a la informalidad laboral**

RUC	REPRESENTANTE LEGAL	DNI	NÚMERO DE TRABAJADORES			
			2017		2018	
			Formal	Informal	Formal	Informal
20115593791	Coronel De Robles Susana Esperanza	31618261	24	4	24	6
20533645781	Pantoja Nuñez Walter Yobane	31655192	0	16	0	16
20601483654	Oncoy Mejía Edita Norma	40242750	12	0	12	20
20571132606	Aldave Vargas Fidel	31680189	5	3	5	4
20571454638	San Bartolomé Diaz Marco Antonio	9860389	0	8	0	8
20602315534	Salas Reyes Miguel Ángel	44178288	7	2	8	0
20533611291	Loli Tamariz Harry Haller	40246753	0	12	0	12
20408132178	Huamán Garro Roberto Carlos	42924028	48	0	48	0
20601581737	Andrade Castillo Lenin Manuel	31661725	395	50	289	45
20533794867	García Rivero Cesar Luis miguel	70605430	12	3	12	4
20534050705	Chávez Palacios Estanislao Benito	41038615	2	1	4	2
20602469973	Blas Uribe Edgar Luis	31669851	0	6	suspensión	
20571287634	León Cochachin Samuel Lucio	33330808	0	2	0	0
20602102417	Aguirre Melgarejo Elmiger Bonifacio	72518605	0	5	1	6
20533693599	Bernuy Andrés Gladys Amparo	31618369	12	0	12	0
20488282132	Bernuy Andrés Gladys Amparo	31618369	0	11	0	13
20600056108	Sánchez Sánchez Edgar Teófilo	31666117	0	12	0	12
20571434441	Varillas Muñoz Judith Benedicta	71051719	0	2	0	3
20533606025	Mendoza Espíndola Juan Alberto	40221859	0	0	0	0
20533664815	Laguna Garay Ysais Oseas	44583872	48	8	36	5
20530913776	Coral Jamanca Luis Manuel	31618255	150	60	254	90



20165800827	Romero De Mejía Sara	31606447	62	12	62	12
20571139872	Camones Aguilar Victoriano Juan	9974717	0	6	0	6
20601353432	Valladares Sandoval Jhon Carlos	43657991	22	4	20	4
20533729615	Diaz Laguna Glicerio Gregorio	40030275	75	6	81	6
20600147901	Mercado Alba Khryzzia Arlenne	45417785	0	0	0	0
20571376653	Alegre Romero Marianella Del Pilar	31651819	0	6	0	6
20542158353	Espinoza Castromonte Julie Carol	31677327	0	8	0	2
20601889642	Rímac Vásquez Humberto Emerson	42764991	0	0	BAJA	
20571209838	Tinoco Romero Frayda Milagros	80120887	70	4	76	0
20533619941	Tinoco Figueroa Máximo Jaime	31618478	0	0	0	0
20600241584	Gloria Maguiña Danice Vanesa	46145471	12	0	12	0
20601935580	Milla Castillo Edgar William	32404022	0	4	0	2
20600982908	Ignacio Suarez Percy Abad	43273703	48	2	24	2
20601846021	Horna Valverde Ruth Esther	43395023	24	5	24	4
20452774616	Gonzales Vivanco Ronald	42416588	455	70	480	74
20449229593	Sifuentes De Flores Isabel Marcia	31631444	200	67	219	76
20571400201	Castro Depaz Johanna	31666739	12	6	12	6
20407969163	Romero Figueroa Timoteo Mauro	31664294	30	2	36	2
20531045689	Dextre Martínez De Lefevre Karim Josseline	31666648	22	1	24	1
20407829159	Camones Caballero Percy	31653566	24	0	12	0
20446391811	Aranibar Crisolo Antonio Eleuterio	32039423	12	9	12	9
20287068396	Córdova De Romero Gregoria Magna	31630998	0	12	0	12
20602672493	Moreno Huerta Cesar Daniel	31626007	12	12	12	12
20602046151	Guerrero Cacha Amancio Alberto	31637273	0	12	0	12
20407968434	Blas Achic Fredy Alberto	43731570	0	6	0	6
20542026368	Chávez Salazar Ricardo Raúl	46036140	20	15	30	0
20571193907	Solorzano Sánchez Giovanni Enrique	44079458	0	12	0	12
20571162181	Calla Cerna Janett Marianela	41574115	0	12	0	12
20602575269	Vásquez Vilela María Donalia	26613875	180	20	203	23
20530900526	Carrión Carrión María Del Rocío	19098413	200	42	238	32



20601828228	Quispe Alberto John	80654119	20	3	35	3
20542055627	Robles Chávez Marleni Milagro	31651959	12	3	12	2
20601429552	Vargas Guerrero Consuelo Salome	43716701	2	11	17	0
20600392892	Sánchez Espinoza Roosmary Jacqueline	74587453	0	20	32	3
20542077787	Quispe Bravo Paul Estefan	18229925	0	12	0	13
20602683991	Huerta Vilca Dan Alex	42068565	20	4	21	4
20602441718	Maza Castillo Aldo Enrique	40221016	0	33	0	21
20602437184	Lugo Valdiviano Judith Norca	43910246	5	0	2	0
20600577922	Palacios Luna Karen Rossemery	46435815	66	2	4	72
20600572564	Abarca Paucar Michael Jafet	48046620	0	0	0	1
20602086179	Rojas Meléndez Eddie Edson	70600470	8	2	4	1
20600316665	Condori Huillca Víctor Raúl	40999208	0	2	0	6
20601507693	Alberto Depaz Nicolas Diego	31600344	48	4	48	4
20533694218	Cochachin Zambrano Camine Dora	41027138	12	0	12	0
20600419413	Vicencio León Pelayo Dimas	31680399	0	5	0	5
20601444349	Albinagorta Pajuelo Hugo Edmundo	31674200	0	0	0	0
20534089661	Alvarado Morales Elida Rosa	31677122	15	1	24	2
20601027934	Veramendi Diaz Donato Sixto	32289061	30	8	6	0
20602339204	Manrique Leyva Liz Karina	42680149	12	0	0	4
20601504261	Cuentas Gamarra Luis	31666365	150	32	176	37
20407796471	Cruz Salvador Eraldo Gilmer	31677497	24	0	24	0
20601554268	Alberto De paz Nicolas Diego	31600344	24	2	24	2
20533634827	Manrique Gamarra Patricia Sandra	31660827	12	2	12	2
20533704621	Morales Flores Mitne Flor	31681059	0	0	0	0
20530652794	Rodríguez Salazar Hebel Eduardo	31677590	50	4	61	2
20601835640	Granda Paredes Fernando Martin	31625193	24	3	24	2
20408135355	Chinchay Rosales Aparicio Alejandro	31624435	60	8	75	9
20601105978	Minaya Lonazco Betty Rosario	40016194	6	6	3	6
20571446295	Rímac Palma Catalino Moises	40089550	50	0	66	0



20601545871	Huilcanina Espinoza Betty Francisca	41879279	30	6	36	4
20601822602	Yataco Chauca Richard Pablo	31653219	144	80	161	93
20571410428	Figuerola Polanco Enma Verónica	31680714	24	0	24	0
20602673961	Hidalgo Romero Lisbeth	46810204	30	1	35	2
20408068658	Yauri Loli Walter Liborio	31672488	0	0	0	0
20602189024	Vega López Lorena	41967204	0	2	0	2
20600237625	Vega Bruno Martin Aurelio	31600950	0	0	0	0
20602067255	León Gantu Luis Alberto	45018629	12	4	7	4
20602369481	Chávez Osorio Wilder	42676975	49	10	58	12
20601786096	Minaya Alejos Mabel Claudelina	41818137	34	12	0	4
20542046806	Colonia Carrión Katia Margot	41034547	12	0	11	2
20533603514	Palacios Espinoza Herson Derwin	47374766	14	5	18	4
20601667275	San Martin Vega Vidal Homero	43110872	40	21	37	6
20602168922	Mejía Dextre Emperatriz Jhoana	70466917	0	4	0	4
20601817331	Hernández Zambrano Alex Enrique	41415022	5	4	0	4
20602050794	Hidalgo More Clara Liz	40130298	20	80	46	21
20530906214	Diaz Laguna Amancio Crispín	32303636	140	50	172	20
20601751233	Rodríguez García Manuel Zosimo	46167450	22	14	24	7
20534155981	Ortecho Cacha Jesica Melina	43487164	0	14	0	40
20601945534	Salazar Valverde Hugo Ángel	47594618	0	5	0	6
20533810145	Liuya Ubaldo Richard Juan	43822248	0	0	0	0
20533786414	Montoro Rodríguez Alejandro	31649048	0	0	0	0
20601758084	Arzapalo Garay Lily Silvana	42249930	0	20	0	24
20533686207	Urbano Oberto Deny Robert	40380159	78	40	31	85
20602578357	Tinoco Henostroza Lucila Justina	31619910	174	40	166	66
20602166083	Rojas Herrera Lesly	47401394	15	2	6	3
20602154212	Medina Rosales Fernando Carlos	31761678	20	4	12	6
20601866375	Salazar Valverde Nataly Yessica	45426365	0	0	0	0
10316217180	Aguilar Bustillos Luis Fernando	31621718	0	0	0	0
10402496601	Alva Apolinario Dalila Liliana	40249660	50	0	66	0



10316233886	Antunes Carrión Pascual Guillermo	31623388	12	0	12	0
10316511738	Antúnez Yauri Justina Aurea	31651173	0	6	0	20
10316296900	Arévalo Osorio Estela Jesús	31629690	0	14	0	12
10316725487	Bedoya Tello Leonel Belmonht	31672548	0	4	0	12
10460685911	Bello Espinoza Gessil Walter	46068591	0	12	0	12
10316248174	Cacha Alvarado Leonidas Octavia	31624817	0	12	0	14
10316289644	Carrión Huamán Celestino	31628964	12	0	12	0
10704591565	Cashpa Pichi Zonia Del Pilar	70459156	48	4	12	5
10467933146	Castillo Milla Jhonatan Jesús	46793314	0	12	0	12
10316546574	Cerda Blas De Trinidad Luisa	31654657	16	0	18	0
10316532794	Choque Sigueñas Mercedes Gladys	31653279	0	16	0	18
10316343487	Colonia Méndez Pelayo Dimas	31634348	2	16	4	12
10459317541	Corpus García Jerónimo David	45931754	22	4	20	4
10316100851	Cruz Orihuela Agripino	31610085	14	2	14	2
10456820013	Francia Iguaro Daniel Michael	45682001	6	0	4	0
10316763095	Fuentes Olivera María Flor De Liz	31676309	0	0	0	0
10316657643	Guerrero Dextre Victorio Johny	31665764	0	2	0	4
10441895963	Hinostroza Milla Humberto Raymundo	44189596	0	12	0	12
10085337519	Huallpa Gonzales Américo Julio	08533751	0	12	0	24
10400701020	Huamán Ramírez Celeny Ricardina	40070102	0	0	0	0
10420240461	Huerta Castillo William Marino	42024046	0	13	0	12
10317751996	León Casimiro Vilma Rocío	31775199	0	12	0	12
10091248595	Leyva Toribio Oscar	09124859	0	0	0	0
10429097636	López Huancas Carlos Antonio	42909763	0	12	0	12
10316638819	Meza Prudencio Feliciano Máximo	31663881	48	-	48	-

Fuente: SUNAT



## ANEXO 5 Tabla de Análisis Documental

Tabla N° 16

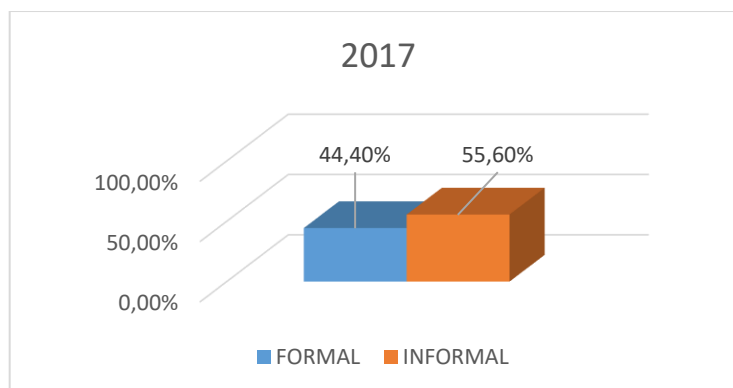
### Número de Trabajadores Formales e Informales

CONCEPTO	PERIODO	
	2017	%
FORMAL	3,450	44.40%
INFORMAL	4,321	55.60%

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 13

### Número de Trabajadores Formales e Informales



Fuente: elaboración propia

### Interpretación

Aquí verificamos que en el periodo 2017, se formalizaron a un total de 3,450 trabajadores, mientras con uno 4,321 trabajadores, se encuentran sin formalizarse, por una diversidad de factores, como por ejemplo la falta de información, por no querer pagar los tributos con relación a los trabajadores.

**Tabla N° 17**

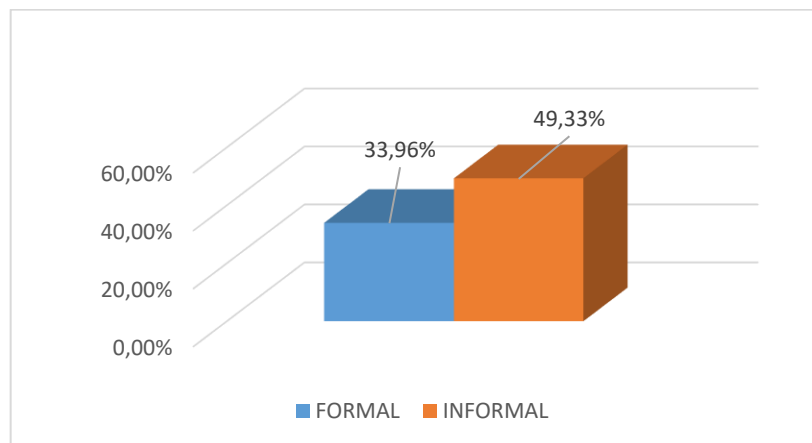
**Número de Trabajadores Formales e Informales**

CONCEPTO	PERIODO	%
	2,018	
FORMAL	4,101	33.96%
INFORMAL	5,958	49.33%

Fuente: elaboración propia

**Gráfico N° 14**

**Número de Trabajadores Formales e Informales**



Fuente: elaboración propia

**Interpretación**

Verificamos que, en 2018, se obtuvo un total de 33.96% trabajadores que se encuentran en planilla, mientras que en un 49,33% por diversos motivos no se formalizaron.

## Anexo 6: resumen ejecutivo

### Resumen ejecutivo

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar en qué medida el rol del contador público contribuye a la formalización laboral en las MYPES inscritas en el REMYPE del distrito de Huaraz del periodo 2017-2018, con la finalidad de asegurar la relación entre las variables.

En la actualidad existen diversos factores por las que se fomenta la informalidad en las micros y pequeñas empresas acogidas al REMYPE, es por ello que se realizó un análisis documental evaluando los siguientes puntos:

- Registro de altas, bajas y derechohabientes dentro del plazo
- Declaración y pago de CTS
- Declaración y pago de gratificaciones
- Cantidad de trabajadores
- Declaración y pago de vacaciones
- Firma de los documentos laborales:
  - Boletas
  - compensaciones por tiempo de servicios
  - Liquidaciones
  - Gratificaciones
  - Altas
  - Bajas
  - Contratos

Para llevar a cabo esta investigación se realizó visitas y revisión de los documentos registrados en los archivadores de las empresas.

Los resultados obtenidos son el siguiente:

**Tabla N° 22**

**Resultados del Análisis Documental**

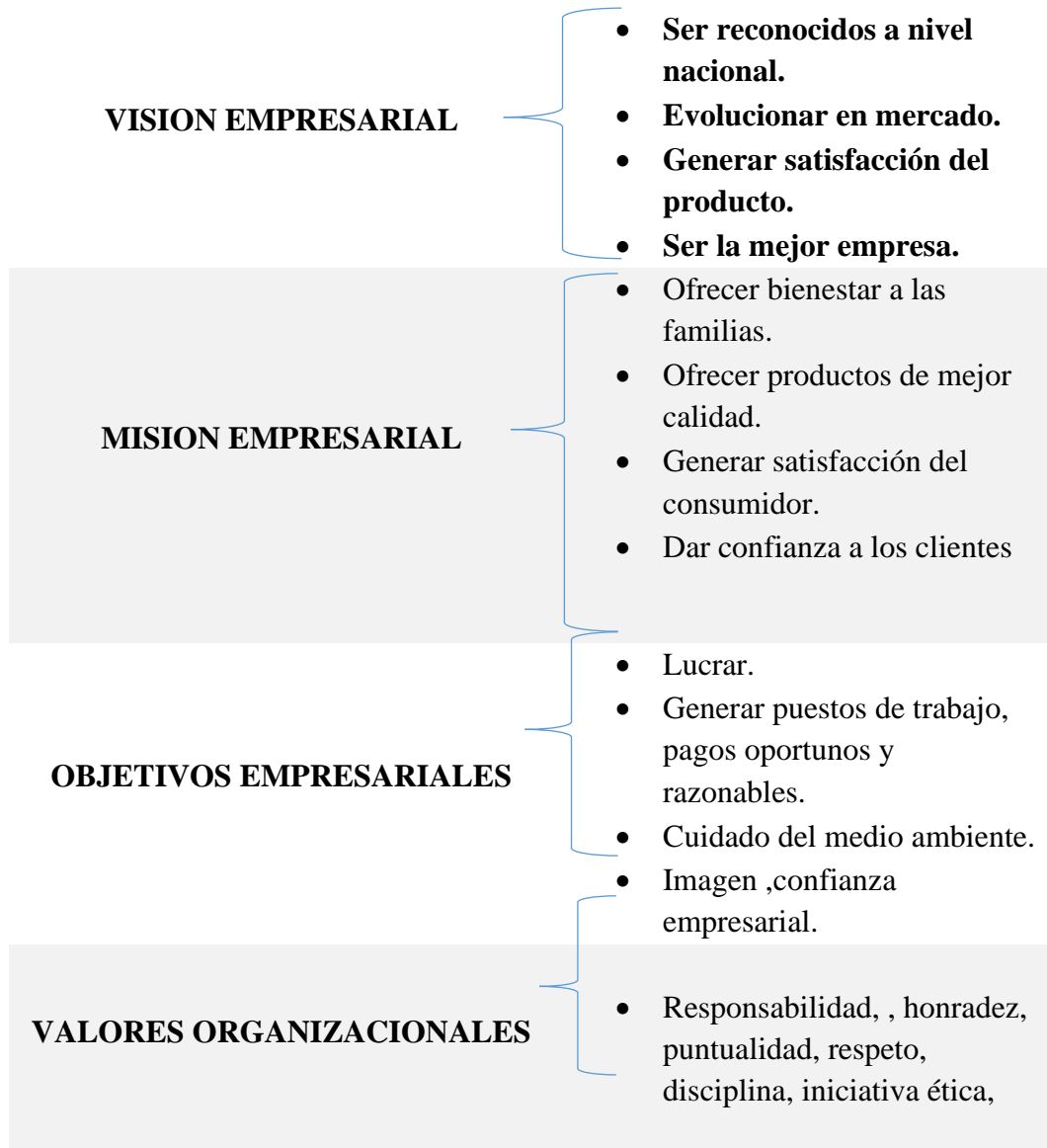
DEFINICION	N° de Empresas	SE CUMPLE	NO SE CUMPLE
Registro de altas, bajas y derechohabientes en el plazo establecido	135	46%	54%
Declaración y pago de CTS	135	25%	75%
Declaración y pago de gratificaciones	135	39%	61%
Firma de los documentos laborales	135	19%	81%
Declaración y pago de vacaciones	135	72%	28%

En cuanto a las altas, bajas del trabajador el 54% manifiesta que se les registró fuera de la fecha, al igual que con las bajas, y hasta el punto de no registrarlos. En cuando a las compensaciones por tiempo de servicios, el 75% por falta de interés hacia al trabajador, no se realizan los depósitos de las compensaciones por tiempo de servicios, o se realizan fueras de fechas, y eso mismo sucede con las gratificaciones en un 61%, que en muchos casos se ha encontrado cálculos erróneos, los gerentes establecen cuánto pagan, infringiendo las normas laborales establecidas. En cuando a las firmas el 81% no le dan importancia en (cuanto a las boletas, compensaciones por tiempo de servicios, gratificaciones, liquidaciones, contratos, entre otros). Que son la evidencia del funcionamiento laboral en las empresas, pero que en muchas empresas falta regularizar dichos documentos. Dichos sucesos se vieron reflejados en los porcentajes ya mencionados anteriormente. Por lo tanto, se manifiesta que, la informalidad está abarcando en el distrito de Huaraz.



## Anexo N° 7

### Filosofía institucional general de las micro y pequeñas empresas en el distrito de Huaraz.



## Anexo N° 8

### Fotografías de las encuestas y entrevistas



