# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

## ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

# “GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020”.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO


**TESISTAS:**

GARCIA GARCIA SHAROM IVETH
VELA FLORES KEVIN ANTONY
TICSE CCASANI INGRID JULIZA

**ASESOR:**

DR. PALOMINO OCHOA JUAN JOSE


**PUCALLPA – PERÚ**

**2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO**

Siendo las 11:00 AM del día Lunes 20 de Diciembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva (Presidente), CPC. Jorge Armando Palacios Valera (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Sharom Iveth García García, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 12:05 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

**Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva**
Presidente

**CPC. Jorge Armando Palacios Valera**
Miembro

**Mg. Roger Lozano Ruiz**
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

**Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga**
Secretario Académico

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO**

Siendo las 11.00 AM del día Lunes 20 de Diciembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva (Presidente), CPC. Jorge Armando Palacios Valera (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Kevin Antony Vela Flores, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

i)Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
j)Aprobado por unanimidad
k) Aprobado por mayoría
l)Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 12.05 PM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

**Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva**
Presidente

**CPC. Jorge Armando Palacios Valera**
Miembro

**Mg. Roger Lozano Ruiz**
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

**Mg.Alex Davis Astohuaman Huaranga**
Secretario Académico

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO**

Siendo las 11.00AM del día Lunes 20 de Diciembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva (Presidente), CPC. Jorge Armando Palacios Valera (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Ingrid Juliza Ticse Ccasani, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 12.05 PM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva
Presidente

CPC. Jorge Armando Palacios Valera
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg.Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva
**Presidente**

CPC. Jorge Armando Palacios Valera
**Miembro**

Mg. Roger Lozano Ruiz
**Miembro**

Dr. Juan José Palomino Ochoa
**Asesor**

Sharom Iveth Garcia Garcia
**Tesista**

Kevin Antony Vela Flores
**Tesista**

Ingrid Juliza Ticse Ccsani
**Tesista**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**
**DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL**

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

## SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

## N° V/0531-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final (Tesis), Titulado:**
"**GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020**"

| | | |
|---|---|---|
| **Autor (a)** | : | **GARCIA GARCIA, SHAROM IVETH;**<br>**VELA FLORES, KEVIN ANTONY;**<br>**TICSE CCASANI, INGRID JULIZA** |
| Facultad | : | CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES |
| Escuela Profesional | : | CONTABILIDAD |
| Asesor(a) | : | Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 1%.**
1En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 13/12/2021**

**Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON**
**Dirección de Producción Intelectual**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, SHARON IVETH GARCIA GARCIA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA - 2020"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: DR. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

**PARCIAL** [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL** [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 03 / 02 / 2022

Email: mygirl_16_91@hotmail Firma:
Teléfono: 924241127 DNI: 46697505

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, KEVIN ANTONY VELA FLORES

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA.

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA

En la Facultad: CS. ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

**PARCIAL** [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL** [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 03 / 02 / 2022

Email: antonyproxu@gmail.com

Teléfono: 924985057

Firma:

DNI: 73393053

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, INGRID JULIZA TICSE CCASANI

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA - 2020"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: DR. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

**PARCIAL** [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL** [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 03 / 02 / 2022

Email: ticse1997@gmail.com
Teléfono: 934147298

Firma:
DNI: 75533677

# DEDICATORIA

A Dios por brindarme salud, guiar mi camino, para culminar la carrera universitaria.

A mi madre, por el inmensurable apoyo brindado.

**Sharom**

A mi padre celestial, que me acompaña y siempre me levanta de mis constantes tropiezos en el camino de la vida.

A mis padres y hermanos, por haberme motivado constantemente a alcanzar mis anhelos.

**Kevin Antony**

A Dios por guiarme en todo momento y permitirme cumplir cada objetivo y meta.

A mis padres por su amor incondicional, ser la fuerza de inspiración en mi superación y los buenos valores inculcados.

**Ingrid Juliza**

# AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios

A nuestros docentes de Contabilidad

Al Dr. Juan José Palomino por asesorarnos la tesis

# RESUMEN

Objetivo de la tesis establece la relación de los gastos de personal fuera de planilla y contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020; los gastos fuera de planilla por personal en las Pymes se suscitan porque se contratan sin ningún contrato por tanto no se encuentran en planilla de manera formal, sin embargo se efectúan los pagos por estos conceptos que no tienen sustento documentario para efectos demostrativos por conflictos laborales o verificaciones por la autoridad de trabajo, que genera riesgos laborales, en ese contexto se analiza la relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes, por otro lado se establece la relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes y finalmente se determina la relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020; de acuerdo a la metodología es una investigación básica, cuantitativa, correlacional y no experimental, los resultados indican que si hay una relación por lo que se arriba a la conclusión de que los gastos de personal fuera de planilla generan contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

Palabras Claves: Contingencias laborales, Planilla electrónica, Escenarios inciertos, Covid-19.

## ABSTRACT

Objective of the thesis establishes the relationship of off-pay staff expenses and labor contingencies in uncertain scenarios due to Covid-19 in the SMEs sector of the city of Pucallpa, 2020; Non-payroll expenses for personnel in SMEs arise because they are contracted without any contract, therefore they are not formally on the payroll, however, payments are made for these concepts that do not have documentary support for demonstrative purposes due to labor disputes or Verifications by the labor authority, which generates occupational risks, in this context the relationship between the lack of inclusion of the worker in the electronic form and the risks of recognition of labor rights in uncertain scenarios due to Covid-19 in the SMEs sector is analyzed On the other hand, the relationship between payment without a pay slip to the off-pay worker and the risks of subsequent recognition of compensation for time of service is established in uncertain scenarios due to Covid-19 in the SMEs sector and finally the relationship is determined between the lack of accreditation of expenses for off-payroll personnel and the risks of adm sanctions inistrative for not retaining and allowing to contribute in uncertain scenarios due to Covid-19 in the SMEs sector of the city of Pucallpa, 2020; According to the methodology, it is a basic, quantitative, correlational and non- experimental research, the results indicate that if there is a relationship, the conclusion is reached that the non-payroll personnel expenses generate labor contingencies in uncertain scenarios due to the Covid-19 in the SME sector of the city of Pucallpa, 2020.


Keywords: Labor contingencies, electronic form, Uncertain scenarios, Covid-19.

# INTRODUCCIÓN

Los gastos de personal fuera de planilla es un problema latente para las Pymes, que en su gran parte contratan personal de manera informal, lo que no se puede acreditar en una eventual verificación por el ente del trabajo, que son materia de imposición de multas e inclusión con todos los beneficios de los trabajadores que no están en planilla, por tanto, es un riesgo que corren las empresas con la finalidad de minimizar sus gastos de personal. En el escenario Covid-19, se ha flexibilizado las supervisiones por ello que se ha incrementado exponencialmente la informalidad laboral, en el que muchos trabajadores aceptan las condiciones de laborar sin beneficios por la situación adversa que atraviesan la economía en el mundo y que afecta de manera directa nuestro país.

La desconfianza por efectos del Covid-19, provoca un mercado comprimido por tanto las empresas no pueden recuperarse por ello aún mantienen en la informalidad una gran parte de su personal, el Covid-19 se mantiene latente, en ese sentido las Pymes han sabido enfrentar a fin de reactivar sus finanzas.

La investigación cuenta con la siguiente estructura:

Capítulo I:

Descripción de la realidad problemática enfocado de la perspectiva general a lo especifico de los gastos de personal fuera de planilla y contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

Capítulo II:

El Marco Teórico en el que se enfoque desde la perspectiva internacional de las investigaciones que tienen grado de importancia sobre el análisis de los gastos de personal.

Capítulo III:

El marco metodológico en el que se señalan de manera precisa el tipo, alcance y enfoque de la investigación, los instrumentos y técnicas empleadas, así como la población y muestra de estudio.

Capítulo IV:

En ese capítulo se encuentran los resultados de la investigación.

Las conclusiones arribadas.

Las sugerencias de la investigación

Los anexos del estudio realizado.

# ÍNDICE

DEDICATORIA ..... x

AGRADECIMIENTO ..... xi

RESUMEN ..... xii

ABSTRACT ..... xiv

INTRODUCCIÓN ..... xv

ÍNDICE ..... xvii

ÍNDICE DE TABLAS ..... xx

ÍNDICE DE FIGURAS ..... xxi

CAPÍTULO I ..... 22

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 22

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA ..... 22

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 25

1.2.1. PROBLEMA GENERAL ..... 25

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS ..... 25

1.3. OBJETIVO ..... 26

1.3.1. OBJETIVO GENERAL ..... 26

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 26

1.4. HIPÓTESIS ..... 27

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL ..... 27

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS ..... 27

1.5. VARIABLES ..... 28

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA ..... 28
1.7. VIABILIDAD ..... 29
1.8. LIMITACIONES ..... 29
CAPÍTULO II ..... 30
2. MARCO METODOLÓGICO ..... 30
2.1. ANTECEDENTES ..... 30
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES ..... 30
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES ..... 35
2.2. BASES TEÓRICAS ..... 43
2.2.1. GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA ..... 43
2.2.2. CONTINGENCIAS LABORALES ..... 50
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES ..... 53
2.4. BASES EPISTÉMICOS ..... 54
CAPÍTULO III ..... 55
3. MARCO METODOLÓGICO ..... 55
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN ..... 55
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN ..... 56
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 57
3.3.1. POBLACIÓN ..... 57
3.3.2. MUESTRA ..... 57
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ..... 57
3.5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 58
CAPÍTULO IV ..... 59
4. RESULTADOS ..... 59

CONCLUSIONES ..... 107

SUGERENCIAS ..... 108

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 109

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Falta de inclusión planilla electrónica – I 59

Tabla 2 Falta de inclusión planilla electrónica – II 61

Tabla 3 Falta de inclusión planilla electrónica – III 63

Tabla 4 Pago sin boleta de remuneraciones – I 65

Tabla 5 Pago sin boleta de remuneraciones – II 67

Tabla 6 Pago sin boleta de remuneraciones – III 69

Tabla 7 Acreditación de gastos por personal fuera de planilla – I 71

Tabla 8 Acreditación de gastos por personal fuera de planilla – II 73

Tabla 9 Acreditación de gastos por personal fuera de planilla – III 75

Tabla 10 Reconocimiento derechos laborales – I 77

Tabla 11 Reconocimiento derechos laborales – II 79

Tabla 12 Reconocimiento derechos laborales – III 81

Tabla 13 Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios – I 83

Tabla 14 Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios – II 85

Tabla 15 Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios – III 87

Tabla 16 Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar – I 89

Tabla 17 Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar – II 91

Tabla 18 Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar – III 93

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Falta de inclusión planilla electrónica – I 59

Figura 2 Falta de inclusión planilla electrónica – II 61

Figura 3 Falta de inclusión planilla electrónica – III 63

Figura 4 Pago sin boleta de remuneraciones – I 65

Figura 5 Pago sin boleta de remuneraciones – II 67

Figura 6 Pago sin boleta de remuneraciones – III 69

Figura 7 Acreditación de gastos por personal fuera de planilla – I 71

Figura 8 Acreditación de gastos por personal fuera de planilla – II 73

Figura 9 Acreditación de gastos por personal fuera de planilla – III 75

Figura 10 Reconocimiento derechos laborales – I 77

Figura 11 Reconocimiento derechos laborales – II 79

Figura 12 Reconocimiento derechos laborales – III 81

Figura 13 Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios_ 83

Figura 14 Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios_ 85

Figura 15 Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios_ 87

Figura 16 Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar – I 89

Figura 17 Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar – II 91

Figura 18 Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar – III 93

# CAPÍTULO I

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La formalización de los recursos humanos conlleva a percepciones equivocadas a los responsables de la administración al considerar un alto costo y por ende señalan que el registro de las remuneraciones genera distorsiones en la gestión empresarial, de ahí que aún muchas pequeñas y medianas entidades a nivel mundial mantienen una parte de su personal fuera de la planilla, lo cual representa una contingencia laboral a futuro que podría afectar económicamente a la pequeña y mediana entidad.

Las evidencias para demostrar que los recursos humanos se encuentran debidamente formalizadas son las planillas electrónicas, a pesar que en casi todo los países América Latina se encuentra automatizada persiste el problema de mantener personal fuera de planilla con la equivocada percepción de ahorrar gastos y mejorar su estructura de costos, sin embargo esta percepción es completamente riesgosa ante una eventual fiscalización o conflicto con los trabajadores quienes denuncian esta práctica y se genera una serie de sobrecostos por reconocimiento de beneficios y derechos laborales.

Por lo que resulta un problema para las pymes y los trabajadores no registrar en planilla electrónica y efectuar el pago de sus remuneraciones como corresponden, en el que se acredite el

desembolso del pago de las remuneraciones mediante la boleta de pago de remuneraciones, descuentos por aportes a fondo de pensiones y por parte del empleador el pago de EsSalud, Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, de no acreditarse estará expuesto a sanciones y multas, reconocimiento de derechos laborales lo que complicaría financieramente la situación de la empresa por no prevenir las contingencia.

La situación económica y sanitaria de las empresas privada se sometieron en gran parte al cierre temporal o definitivo, generando problemas de desempleo y migratorio a diversos países buscando una oportunidad laboral en estos tiempo de pandemia de Covid 19 muchas empresas paralizaron sus actividades mercantiles y otros quebraron y por otro el despido sin goce de haberes de los trabajadores por una serie de medidas adoptadas por el gobierno con la finalidad de salvaguardar la salud pública y privada.

La COVID-19 ha tenido efectos negativos sin precedentes, tanto en el plano sanitario como en la economía y en el mercado laboral, se evidencia una significativa presencia de informalidad del empleo debido al despido provocando que la población ocupada se redujera significativamente aumentando la desocupación, el empleo informal, la desocupación creció en mayor medida en jóvenes, así como en personas con menores niveles educativos, incremento de la informalidad, el autoempleo la implementación de políticas activas del

mercado de trabajo, la digitalización de una parte de la economía. Básicamente el problema principal es que las empresas vienen omitiendo el registro de remuneraciones por consiguiente generando posibles graves contingencias en el futuro que podría poner en riesgo la continuidad de muchas pymes, siendo oportuno corregir los registros de planilla de personal que cumplan los requisitos de la legislación laboral vigente ya que estas están asociadas a temas tributarios administradas por Sunat en el caso de los aportes de EsSalud, Renta de cuarta y quinta categoría, que de detectarse las omisiones conllevarían a sanciones y multas.

Las causas de la mantención de personal fuera de planilla son para evitar el pago de las cargas sociales, impuesto de cuarta y quinta categoría, vacaciones, gratificaciones, beneficios sociales por una falta de cultura empresarial, tributaria en el que prima el ahorro a costos presente y riegos laborales futuros, el desconocimiento del manejo empresarial, la falta de asesoría a fin de evaluar el costo y beneficio, la precariedad en la administración sin medir los riesgos futuros para acreditar los gastos incurridos en personal fuera de planilla y la distorsiones provocadas en la información financiera de la Pymes en la ciudad de Pucallpa.

Las consecuencias que poder acontecer en una probable fiscalización de la planilla electrónica por parte de la Administración Tributaria, conllevarían a determinar multas por gastos no sustentados como

consecuencia del pago al personal fuera de planilla, imputación de renta de quinta y cuarta categoría de trabajadores que sobrepasen las 7 UIT al año, el reconocimiento de derechos laborales.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020?

### 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 20200?

## 1.3. OBJETIVO

### 1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

### 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.
- Establecer la relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.
- Determinar la relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 1.4. HIPÓTESIS

### 1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe grado de relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid- 19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

### 1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe grado de relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020
- Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.
- Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 1.5. VARIABLES

### VARIABLE PRINCIPAL

Gasto de personal fuera de planilla

### VARIABLE SECUNDARIO

Contingencias laborales

## 1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El motivo por el cual se optó realizar el presente trabajo es porque se han vistos muchos trabajadores omitidos y/e ignorados en los registros de planilla de remuneraciones esto sirva para automatizar el problema encontrado al realizar el proceso de pagos de planillas y la inconformidad que genera en el personal de las diferentes áreas y brindarle una solución con un sistema web para mejorar el clima de los trabajadores con la empresa y continuar con el crecimiento y desarrollo de ambos De esta manera se podrá reducir el tiempo al realizar la generación de planillas, así mismo se tendrá mejor control y seguimiento de los trabajadores, se podrá medir su nivel de satisfacción al tener la información de sus reportes de pagos al momento; así mismo minimizará los reclamos de los trabajadores por las demoras en sus pagos y envío de reportes. De esta manera la empresa estará mejor organizada en este proceso. Por otro lado, se aportará conocimiento sobre solución con tecnologías en el proceso de pagos de planillas en la empresa, También al estar automatizado este proceso, la gerencia podrá tomar mejores decisiones. El trabajo será más fácil para el encargado que

realiza el proceso de pagos de planillas. Pues se sentirá satisfecho con su trabajo que realiza a diario. En cuanto a la información de este proceso estará mejor organizada en Base de Datos y estará disponible en cualquier momento para el personal de la empresa.

Es muy importante porque nos permite tener un enfoque claro de lo que tiene que ver sobre la mejora del proceso de pagos de planillas la cual motiva en la satisfacción de los trabajadores en la empresa, por ende, permitirá tener un control y seguimiento a los trabajadores, para un mejor desenvolvimiento en la empresa.

## 1.7. VIABILIDAD

En cuanto a la viabilidad del estudio, desde el planteamiento del problema respecto al omitir registrar remuneraciones y no consignar los derechos del trabajador mensual en planilla de la empresa la investigación de acuerdo con el diseño es plenamente viable por su importancia teórica y metodológica.

## 1.8. LIMITACIONES

El estudio de omitir registrar remuneraciones y no consignar los derechos del trabajador mensual en planilla de la empresa tiene limitaciones en cuanto a la transversalidad del diseño planteado en la presente investigación, porque describe y relaciona delimitando en el tiempo.

# CAPÍTULO II

# 2. MARCO METODOLÓGICO

## 2.1. ANTECEDENTES

### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Navarro Ameller, 2020) en su tesis, Percepción de la vulneración de Derechos en Cuarentena (gestión 2020) concluye que:

> La pandemia provocada por el coronavirus que causa la enfermedad del COVID-19, que el 31 de diciembre del 2019 fue registrada por la oficina de Organización Mundial de la Salud (OMS) en China como epidemia regional, se diseminó con rapidez por el planeta, llegando de igual modo a Bolivia, donde de igual modo se vio la necesidad de medidas de carácter especial y de esfuerzos coordinados para administrar sus consecuencias directas sobre la salud pública, así como sus repercusiones sobre el goce de los derechos fundamentales que están consagrados en la CPE. En este entendido el presente trabajo dentro del proyecto VLIRUOS P1 pretende determinar en la percepción de la población boliviana si existe, o no, una adecuada protección del derecho a la salud y vida, así mismo si se observa la existencia, o no, de la vulneración de derechos

> Fundamentales como ser: Educación, trabajo, locomoción, servicios básicos, comunicación, libre expresión y alimentación durante la Cuarentena por Covid-19, con la implementación de normativas y demás disposiciones emitidas desde gobierno central, identificando en estas la existencia de hechos o Factores que vulneren los derechos Fundamentales, valorando si las medidas emitidas durante la emergencia sanitaria, son las adecuadas, toda vez que la ley de derechos humanos exige que todos los derechos humanos sean inalienables, universales, interdependientes e indivisibles, mismas que imponen obligaciones vinculantes a los gobiernos, incluso, especialmente, en tiempos de emergencia.

(Nicolalde Tiscama, 2020)en su tesis, Implementar un plan de capacitación, acerca de los derechos laborales, dirigido a los trabajadores de la construcción de la parroquia de Guayllabamba, en el Gad Parroquial, distrito Metropolitano de Quito, periodo 2019- 2020, concluye que:

> En todas las empresas el recurso humano es muy importante, como el producto o servicio que ayude a mejorar los procesos y también para hacer cumplir los derechos de los colaboradores, para lo cual la presente

investigación tuvo como objetivo y finalidad el reducir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de personas que realizan trabajos de construcción en el GAD parroquial de Guayllabamba, fomentando así una clara información para la erradicación de la violación de los mismos , a más de promover la asociatividad para que los colaboradores tengan una mejor calidad de trabajo y de vida. La información se recabó por medio de encuestas que fueron estructuradas dentro de la Parroquia, planteado en las distintas zonas de trabajo de Guayllabamba y con las preguntas necesarias para analizar y determinar las falencias que se debe optimizar para lograr el objetivo deseado dentro del GAD Parroquial de Guayllabamba. El objetivo del presente plan de capacitación es exponer de forma clara y precisa la importancia de poseer la información correcta en cuanto a los derechos laborales, asociatividad y superación técnica, el beneficio del presente proyecto es obtener colaboradores unidos, dispuestos a forjar un futuro esplendoroso, con total apoyo para conformar una asociación que les permita trabajar de forma segura, generadora de empleo para trabajadores de la construcción.

(Patlám Pérez, 2016) en su investigación Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo tiene como objetivo:

> Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo- familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado. Para este propósito, se efectuó una revisión a la literatura, definiéndose a la calidad de vida laboral en dieciocho dimensiones que, en conjunto, contribuyen a la satisfacción de necesidades a las que hace referencia este constructo.

(Arteaga Dirzo, 2018) en su investigación, Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México, concluye que:

> El estudio de la situación laboral actual en México, derivada de un diluido Estado de derecho, puede abonar a alcanzar una mejor realidad social en términos generales y en particular a alcanzar los objetivos del

trabajo digno establecidos tanto en la Constitución, como en los tratados internacionales. Lo anterior, a través de la reflexión y el análisis teórico y una metodología cualitativa, complementado con bases históricas, y una investigación documental y contextualizada, para entender, explicar y proponer una posible solución a la indignante situación laboral del país. Entendiendo que en México millones de personas no cuentan con un trabajo digno que les proporcione acceso a la seguridad social, perciban un salario remunerador, cuentan con la capacitación continua y las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos a su integridad. Lo que hace que, de hecho, esos millones de empleos se desarrollen de forma inconstitucional. Es por ello que se considera imprescindible la transformación legislativa, así como institucional, para materializar los ideales plasmados en nuestro derecho laboral.

### 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

(Natividad Tineo, 2018), en su tesis Incidencia de los accidentes de trabajo en los costos laborales de la empresa Farmin SAC, Cercado de Lima, 2018, concluye que:

> Este trabajo de investigación fue determinar la incidencia que tienen los accidentes de trabajo en los costos laborales de la empresa Farmin S.A.C., Cercado de Lima, 2018. En cuanto a la metodología se consideró que fue hipotético deductivo, con un nivel correlacional causal, un diseño transversal no experimental y también fue de tipo aplicada. La población objeto del estudio fueron los trabajadores que estuvieron conformados por 75, la muestra estuvo compuesta por 63 trabajadores. Luego, se obtuvo una correlación (R) positiva considerable de un 0.931 entre los accidentes de trabajo y los costos laborales. Además, se precisa que el 86.7% de la variación de los costos laborales se encuentra explicada por los accidentes laborales según el coeficiente de determinación ($R^2$). La tabla 16 muestra la prueba Anova indicando que se alcanzó que 0.000 < 0.05, por lo que se refuta la H0, se aprueba la H1, y por consiguiente se ha demostrado la hipótesis de trabajo HG.

(Holgado Romero & Llamoca Alvarez, 2020), en su tesis Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso de la Empresa “Servicentro Petro Mapi Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018, que concluye que:

> el cumplimiento de pago de los beneficios laborales, como son las remuneraciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, horas extras entre otros beneficios que los empleadores en algunos casos no cumplen lo que exige la ley , frente a esta situación las instituciones encargadas del cumplimiento de las normas como es el Ministerio de trabajo , la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, que es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, frente al incumplimiento de estos beneficios sociales se generan las contingencias laborales que consisten en el pago de las multas y sanciones por parte de los empleadores, afectando de esta manera a la gestión financiera de las empresas distribuidoras de combustible caso de la EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL

> DE RESPONSABILIDAD LIMITADA. El objetivo de la presente investigación es: Establecer las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa "SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA" Cusco periodo 2017-2018. El capítulo II marco teórico, se definen los antecedentes a aquellas investigaciones similares a la presente investigación asimismo las bases teóricas están conformadas por las variables como los beneficios sociales de los trabajadores, fiscalización laboral, las contingencias laborales, entre otros conceptos y la población y muestra han sido definidas como el análisis documental, las planillas de sueldos de los trabajadores y el cuestionario. El presente estudio, en el aspecto metodológico, presenta el tipo de investigación aplicada y/o, práctica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo.

(Paredes Juárez & Rodríguez Esquivel, 2017), en su tesis Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo en el año 2016, cuyo

objetivo fue:

> Determinar el efecto del acogimiento del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. que de acuerdo al diagnóstico de su actual situación laboral está dentro de la informalidad. La informalidad laboral trae como consecuencia diversas contingencias laborales para una empresa clasificadas como contingencias laborales administrativas: Infracciones, multas y como contingencias laborales judiciales: demandas, sentencias favorables al trabajador, embargos, pago de costos y costas, denuncias penales las cuales son más cuantiosas bajo las leyes del Régimen laboral General. Formalizar y acogerse a un Régimen Laboral Especial, puede reducir e incluso evitar estas contingencias y favorecer al crecimiento de la empresa. En relación a los resultados obtenidos que demuestran que el acogimiento al Régimen Laboral Especial como Microempresa reduce las diversas contingencias laborales, favoreciendo a que los trabajadores gocen de beneficios sociales, del mismo modo el pertenecer al Régimen Laboral Especial permite a la empresa reducir considerablemente el pago de multas

> en el caso de incurrir en infracciones laborales. A través de la inscripción al Registro de la Micro y Pequeña empresa el cual es un proceso sencillo y gratuito que acredita la formalidad de una pequeña o microempresa, Industrias Grafisol cumple con las características para acogerse bajo la modalidad de microempresa gracias a ello se puede tener un régimen laboral especial que le permita reducir diversas contingencias laborales. Con la propuesta del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa, se pretende generar un aporte a la empresa, el mismo que conlleva a reducir las contingencias laborales y de esta forma evitar el pago de cuantiosas multas si no se subsanan a tiempo antes de una inspección laboral por parte de los organismos supervisores, denuncias y/o demandas por parte de sus trabajadores, todo ello en forma conjunta podrá mejorar la organización, el trabajo en equipo y el clima laboral de manera que los trabajadores se sientan comprometidos con el desarrollo de sus funciones y contribuir a la productividad y lograr sus objetivos como empresa.

(Huamán Rivera, 2017) en su tesis Contingencias laborales a las que está comprometida la disciplina de enfermería que presta servicios en los quirófanos de los centros quirúrgicos del hospital

nacional “Daniel a. Carrión” del Callao, concluye que:

El Centro quirúrgico, quirófano para ser más exacto, es uno de los servicios más dificultosos de un centro hospitalario, no solamente por la diversidad en los quehaceres ejecutados por los profesionales de la salud sino también por las contingencias que allí y que de no encontrarse preparados podrían afectar seriamente la salud físico y mental. Es por ello que se deben implementar medidas a fin de eludir estos riesgos que podrían resultar, en algunos casos, hasta mortales. El presente trabajo de investigación, no sólo apuntará a indagar acerca de las diversas contingencias laborales a las que está comprometido el personal de enfermería que presta servicios en los quirófanos de los centros quirúrgicos con los que cuenta el Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”, y la magnitud de conocimientos, mediante una encuesta a realizar, sino también aportar medidas, sugerencias y recomendaciones para el mejor desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores que laboran en el área materia nuestro estudio.

(Calvanapón Velásquez, 2019) en su tesis La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa inversiones Efren EIRL, Trujillo 2017, concluyendo que:

> La presente investigación trata de la formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la

empresa INVERSIONES EFREN E.I.R.L. Esta tiene como actividad principal la preparación de alimentos (restaurante) y se ha hecho más conocida por la preparación del plato tradicional de los andes, que es el cuy. La investigación es descriptiva, la informalidad laboral trae como consecuencias contingencias económicas, como las multas, embargos, costas, costos. En la empresa se identificó unas series de problemas con respecto a la informalidad, no ingresan a todos sus trabajadores en planilla, no reciben ningún beneficio laboral, trabajan días feriados sin pago de acuerdo a Ley, además no tienen un contrato laboral cuando este resulta exigible. Finalmente se realizó una comparación de los costos que genera la formalización según las normas laborales y las contingencias que genera la informalidad laboral al empleador. En los resultados obtenidos, se evidenciaron diferencias significativas en las contingencias económicas que tiene que asumir el empleador. Es por ello que se recomendó a la empresa incorporar a todos sus trabajadores en planilla y de este modo evitar multas por infracciones laborales o sanciones judiciales. PALABRAS CLAVE: formalización laboral, prevención, contingencias económicas.

(Oré Sosa, 2018) en tesis Prevención de riesgos laborales y derecho penal, concluye que:

> El elevado número de accidentes de trabajo en el Perú, contra lo que se pudiere pensar, no ha generado de parte del Estado la implementación de una política dirigida a la reducción de tales índices de siniestralidad laboral. Por el contrario, se aprecia cierta condescendencia con actividades en las que impera la informalidad, así como el incumplimiento de las normas más elementales para la prevención de riesgos laborales. La intervención del derecho penal constituye la muestra más evidente de esto, pues el delito que en nuestro ordenamiento sanciona la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores por no observar las normas sobre seguridad en el trabajo carece de eficacia real alguna. Estamos ante el más claro ejemplo de una norma simbólica, situación que contrarresta el efecto preventivo del derecho penal. En os tras palabras, el legislador, más que reforzar, ha conseguido debilitar las instancias de control extrapenal al excluir la sanción penal incluso para los comportamientos más graves en los que se pone en peligro la vida e integridad de los trabajadores. En este escenario, se afirma la importancia de los programas de

cumplimiento (*compliance*) no solo en la reducción de los índices de siniestralidad laboral, sino también en la disminución de la criminalidad.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA

Según (Almeyda Chumbiauca, 2017) señala que:

> *En estos tiempos la informalidad no solo ha minado el campo tributario sino también el campo laboral. Las empresas que se han acostumbrado y conviven con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias también lo hacen respecto de sus obligaciones laborales, encontrando en el mercado laboral a trabajadores que, debiendo estar en planillas con todos los beneficios sociales y derechos laborales, se encuentran fuera de ellas sin un régimen previsional como ONP y un seguro social como lo es ESSALUD, siendo ambos conceptos recaudados por la SUNAT conforme lo establece la Norma II del Título Preliminar del Código Tributario.*
>
> *Esencialmente, para reconocer si estamos frente a un contrato de trabajo el D.S. Nº 003-97-TR, dentro de su articulado, prescribe tres elementos constitutivos del contrato de trabajo como son: remuneración, subordinación y prestación personal de servicios. Si encontramos los tres elementos antes citados en una*

*posible contratación de personal no se podrá optar por el contrato de locación de servicios debido a que éste tiene otro tratamiento y se encuentra normado en el Código Civil para regular relaciones contractuales de naturaleza civil.*

*En el mundo empresarial formal e informal, hay una gran variedad de casos en la que se puede evidenciar que se vulneran derechos laborales y que tienen impacto en la tributación. Por citar algunos ejemplos, se puede observar personal que se encuentra con un contrato de locación de servicios debiendo estar en planillas con un contrato de trabajo, contratos de trabajo desnaturalizados, intermediación laboral y tercerizaciones desnaturalizados, entre otros.*

*Bajo el pensamiento errado del "ahorro de costos laborales", las empresas terminan siendo demandadas por incumplimiento de pago de beneficios sociales, teniendo como final el pago de importes considerables por beneficios sociales a sus extrabajadores, lo cual incide negativamente en los aspectos económico y financiero de la empresa.*

*Estos importes que tienen que desembolsar las empresas por mandato judicial no solo tienen como*

*finalidad el cumplimiento de obligaciones frente al extrabajador, sino que los conceptos como: vacaciones, gratificaciones, horas extras y otros conceptos remunerativos o que impliquen una ventaja patrimonial para el ex trabajador se encuentran gravados con el impuesto a la renta de quinta categoría. Hasta este punto cabe preguntar: ¿Del importe total a pagar al ex trabajador, de acuerdo a la resolución judicial, la empresa debe o puede descontar el importe correspondiente al impuesto a la renta de quinta categoría para ser abonada al fisco?*

Al respecto, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado como sigue:

**EXP. N.° 05492-2011-PA/TC:**

*"…Siguiendo la jurisprudencia sentada en la STC 01538-2010-PA/TC, este Colegiado debe enfatizar que en la etapa de ejecución de una sentencia laboral firme sólo cabe acoger el pedido de deducción o descuento de prestaciones de salud, ONP o AFP y pago por impuesto a la renta, si ello formó parte del mandato de la sentencia laboral firme; es decir, que si ello no forma parte de la resolución judicial, no debe ser acogido en la etapa de ejecución, por cuanto contravendría los derechos a la*

*intangibilidad de las resoluciones judiciales que han adquirido la calidad de cosa juzgada y a la ejecución de las resoluciones judiciales, ya que el mandato de la sentencia no sería cumplido in natura y se estaría permitiendo la ejecución de lo no juzgado ni ordenado…"*

*A la luz de lo resuelto por el Tribunal Constitucional, si la sentencia no contiene expresamente que del importe a pagar se debe descontar de las aportaciones y tributos que por ley le corresponde al trabajador, el empleador, en este caso la empresa, deberá asumir y adicionalmente pagar el importe correspondiente al impuesto a la renta de quinta categoría, asimismo, dicho importe tampoco será deducible del impuesto a la renta de acuerdo al inciso b) del artículo 44º de la Ley del Impuesto a la Renta.*

*Al margen de los sobrecostos laborales y contingencias que se generan producto de la falta de conocimiento de las normas o por el animus de no cumplir con las obligaciones que exigen las mismas, cabe preguntarse: ¿Los pagos que realiza el empleador a trabajadores que no se encuentran en planilla y que tampoco se encuentran sustentados en un comprobante de pago o que estándolo el comprobante de pago no corresponda al tipo de renta*

*generada, es deducible como gasto para el impuesto a la renta?*

*El Tribunal Fiscal ha emitido una resolución bastante interesante que, independientemente a que haya un voto discrepante dentro de la misma, desde mi punto de vista, lo resuelto se encuentra arreglado a ley.*

Según (Instituto Vasco de Estadística, 2018) señala que:

*Corresponden a todos los pagos realizados por el establecimiento al personal propio en concepto de remuneración del trabajo, incluso las cargas sociales imputables a dicho personal. Se desagrega en sus dos componentes:*

*Comprende toda clase de remuneraciones satisfechas a los asalariados, incluidas las cuotas a la Seguridad Social a cargo de los trabajadores, así como los impuestos sobre el rendimiento del trabajo retenidos por las empresas, además de todos los pagos al personal propio en concepto de prestación social realizados directamente por la empresa en caso de enfermedades, paro, despido, etc.. y las becas y ayudas a comedores, economatos, guarderías etc.. Este concepto engloba el salario base, todo tipo de complementos en dinero, pagas extras, y de beneficios y pagos en especie*

*facilitados gratuitamente o a precio reducido.*

*Comprende las cargas sociales satisfechas por el empleador, excepto las incluidas en el punto anterior. Se consideran como tales no sólo las del sistema de Seguridad Social a cargo de la empresa, sino también las cuotas a Mutualidades y a Entidades de Previsión Social en concepto de seguros sociales. También se incluyen las aportaciones a sistemas complementarios a pensiones.*

Según (Varela Juárez, 2013) señala que:

*La administración de sueldos, salarios y prestaciones no se limita a establecer el valor intrínseco de los puestos en una organización, sino que va más allá, pues se responsabiliza por establecer los criterios para remunerar el desempeño de los recursos humanos en función de sus resultados, así como de la proyección y potencialidad que demuestren dentro de la organización.*

*Un sistema de compensación conforma la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, a la vez que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa.*

*Los expertos en este tema encauzan sus esfuerzos para*

*obtener éxito en retos tan fundamentales como contar con personal calificado, retener al personal clave, motivar y reconocer el desempeño, vigilar la rotación del personal, controlar sus costos y, sobre todo, establecer un clima organizacional adecuado que permita a la empresa cumplir con su misión.*

*El éxito de un sistema de compensación no se basa en pagar los mejores sueldos dentro de un segmento del mercado, sino en establecer un equilibrio entre los conceptos que integran el sistema, es decir, entre sueldos, incentivos y prestaciones.*

*Con base en las premisas anteriores, es necesario contar con la guía y el conocimiento adecuados que permitan incursionar en la parte técnica y humana de la administración de la compensación, generando así los criterios para establecer una cultura sobre la remuneración al personal, acorde con la evolución de la empresa. De ahí la importancia de publicar un libro que permita encontrar la respuesta y la orientación necesarias para implementar un sistema de compensaciones y administrar los sueldos, los salarios y las prestaciones que sean congruentes con nuestro tiempo y entorno empresariales.*

### 2.2.2. CONTINGENCIAS LABORALES

Según (Contadores & Empresas, 2021) señala que:

> *Es pertinente considerar que según el artículo 23.2 de la Ley Nº 29497, Ley Procesal del Trabajo, para demostrar la existencia de una relación de trabajo en un proceso laboral, bastará con que el demandante pruebe que llevó a cabo la prestación personal y la percepción de una remuneración para que la autoridad laboral presuma la existencia de una subordinación, recayendo en el demandado la prueba de la no configuración de este último elemento de la relación laboral.*

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2017) señala que: *La existencia de un sistema eficaz de inspección del trabajo es un elemento central para la promoción del trabajo decente.*

> *Un sistema de inspección que funcione adecuadamente resulta vital para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y la protección de los trabajadores. La inspección del trabajo aumenta la efectividad de las políticas laborales y contribuye a la inclusión social a través del trabajo. Los inspectores del trabajo son funcionarios públicos que actúan en la realidad concreta y cotidiana de las relaciones laborales, contribuyendo de*

> *ese modo directamente con la promoción del trabajo decente y la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de seguridad y salud. Por este motivo, es tan importante realizar una capacitación adecuada de los recursos humanos que se encuentran al servicio de los sistemas de inspección laboral.*

Según (Contadores & Empresas, 2021) señala que:

> *En el plano tributario, también es relevante la acreditación del vínculo laboral, en la medida que tanto respecto del trabajador como del empleador se generan obligaciones tributarias como resultado de la existencia de la referida dependencia, como el pago del impuesto a la renta y otras contribuciones y/o aportes recaudados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributarias (en adelante, la Sunat). A fin de ejercer un control del cumplimiento de las obligaciones tributarias del empleador, la Sunat –tal y como ocurre con la autoridad de trabajo– realiza verificaciones y fiscalizaciones, siendo uno de sus objetivos el no encubrimiento de los vínculos laborales a través de otras modalidades de contratación. En este contexto, el Tribunal Fiscal ha dejado establecido lo siguiente: 1. La carga de la prueba de la existencia de un vínculo laboral*

> *será asumida por la Sunat, la cual –mediante sus fiscalizadores– debe acreditar fehacientemente la existencia de los elementos propios de una relación laboral.*

Según (Contadores & Empresas, 2021) señala que:

> *Al estudiar el tratamiento tributario y laboral de los recursos humanos del régimen laboral privado, solemos referirnos al personal de la empresa de forma general, sin embargo, es importante realizar una discriminación conceptual respecto de la forma bajo la cual se contrata a los trabajadores, ya que esta discriminación será determinante para que el empleador atribuya los efectos jurídicos y fiscales pertinentes.*
>
> *Aun cuando nuestra legislación no define quién es el trabajador, podemos deducir que, en estricto, califica como trabajador aquel con el que se mantiene un vínculo laboral o de dependencia. A efectos de delimitar la naturaleza, sus efectos y configuración, detallaremos los aspectos más relevantes de este.*

## 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

### 2.3.1. Gastos recreativos:

(Flores Gallegos & Ramos Romero, 2018), Los gastos recreativos están vinculados a las actividades que pueden desarrollar las empresas en busca de socializar al personal, así como motivar a los trabajadores. Si bien estos gastos no son vinculados al aumento o mantenimiento de la renta de fuente productora, se supondría que sí es un gasto deducible, ya que estas actividades desarrolladas por el empleador contribuyen a la formación de un ambiente propicio para la productividad de los trabajadores dentro de las empresas, (p,9).

### 2.3.2. Indemnización por despido arbitrario:

(Cornejo Heredia & Aspilcueta Cama, 2020), Legislativamente teníamos antes solo dos categorías de despidos: pues mientras el primero ocasionaba el despido al trabajador una indemnización, el segundo solo acarrea a la figura de reposición al centro de trabajo, (p.11).

### 2.3.3. Acreditación de la representación del sujeto inspeccionado:

(Jiménez Coronado, 2017), las personas naturales concurren a la comparecencia personalmente o a través de su representante debidamente acreditado ante el inspector comisionado mediante carta poder simple, adjuntando la copia del DNI del sujeto inspeccionado y del representante, (p.81).

### 2.3.4. Sujetos afectos a la renta de trabajo:

> Según (Reyes Puchuri, 2020), La renta de trabajo están conformadas por los siguientes obtenidos en el ejercicio gravable, por el trabajo personal realizado de manera independiente o dependiente, considerados en la Ley del Impuesto a la Renta como rentas de cuarta y quinta categoría, (p.10).

## 2.4. BASES EPISTÉMICOS

Las bases epistémicas sobre los gastos de personal fuera de planilla y contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector pymes, se sostienen en los señalado por la teoría de la renta diferencial, (David Ricardo, 1772), incorporó la Ley de los rendimientos decrecientes. En función de esta, cuando se produce un aumento de la población y, por tanto, de demanda de alimentos, se van cultivando cada vez tierras menos fértiles. Ello implicaría un aumento continuo de los precios de los alimentos. Por tanto, los salarios nominales deberían aumentar de una forma acorde al costo de las subsistencias, aunque, por otra parte, no sería necesario que también lo hiciesen los reales.

# CAPÍTULO III

# 3. MARCO METODOLÓGICO

## 3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los gastos de personal fuera de planilla y contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector pymes, investigación de tipo básica, porque amplía nuevos conocimientos científicos existentes en la realidad.

En ese sentido (Carraasco Díaz, 2007) señala que:

> *"Es que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicos existente acerca de la realidad, (p.43).*

La investigación por ser de carácter objetivo es de enfoque cuantitativo, tal como (Palomino Ochoa , 2021)señala:

> *"Investigación objetiva, aplica la estadística, parte de una idea que se va acotado y una vez delimitada, se derivan los objetivos y preguntas de la investigación y se construye un marco o perspectiva teórica, es cuantificable, numérico, para analizar comprobar información y datos y sobre todo plantea hipótesis" (p.16).*

EL nivel o alcance de la investigación sobre los gastos de personal fuera de planilla y contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid- 19 en el sector pymes es correlacional porque mide el grado de relación entre variables de estudio, tal como (Hernández-Sampieri &

Mendoza, 2018) señala:

*"Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular", (p.109).*

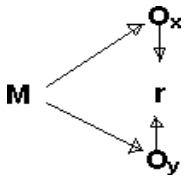
## 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto al diseño de la investigación sobre los gastos de personal fuera de planilla y contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid- 19 en el sector pymes, es de diseño no experimental, por ser de tipo básica.

Tal como (Palomino Ochoa , 2021) señala:

> *"Es sistémica e empírica; en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Los efectos ya han producido, no se modifican, sólo se seleccionan y observan, orientación hacia el pasado, grupos naturales ya formados", (p.115).*

Su esquema es la siguiente:




**Formula Estadística:**

Margen: 10%

Nivel de confianza:

95% Población: 520

Tamaño de muestra: 82

## 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.3.1. POBLACIÓN

De acuerdo al diseño no experimental la población o universo de la investigación está conformada por 520 representantes de Pymes de la ciudad de Pucallpa.

### 3.3.2. MUESTRA

Se ha delimitado en base a la fórmula de muestreo estadístico obteniendo una muestra representativa de estudio de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa.

## 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLES | DEFINICIÓN | DIMENSIONES |
|---|---|---|
| VARIABLE INDEPENDIENTE<br><br>**GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA** | Según (Almeyda Chumbiauca, 2017) señala que: *En estos tiempos la informalidad no solo ha minado el campo tributario sino también el campo laboral. Las empresas que se han acostumbrado y conviven con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias también lo hacen respecto de sus obligaciones laborales, encontrando en el mercado laboral a trabajadores que, debiendo estar en planillas con todos los beneficios sociales y derechos laborales.* | Falta de inclusión planilla electrónica.<br><br>Pago sin boleta de remuneraciones.<br><br>Acreditación de gastos por personal fuera de planilla |
| VARIABLE DEPENDIENTE<br><br>**CONTINGENCIAS LABORALES** | Según (Contadores & Empresas, 2021) señala que: *Es pertinente considerar que según el artículo 23.2 de la Ley Nº 29497, Ley Procesal del Trabajo, para demostrar la existencia de una relación de trabajo en un proceso laboral, bastará con que el demandante pruebe que llevó a cabo la prestación personal y la percepción de una remuneración para que la autoridad laboral presuma la existencia de una subordinación, recayendo en el demandado la prueba de la no configuración de este último elemento de la relación laboral.* | Reconocimiento derecho laborales<br><br>Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios<br><br>Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar |

## 3.5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación ha considerado utilizar instrumentos de recolección de datos considerando el diseño no experimental y alcance correlacional, en ese contexto se considera a la encuesta de 9 interrogantes de acuerdo a las dimensiones de estudio para la variable principal y para la variable secundaria 9 preguntas de acuerdo a las dimensiones de estudio.

De acuerdo a (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) señala que: *Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables de estudio en la muestra o casos seleccionados, (p.226)*

## 3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Las técnicas de recojo que se emplearon permitieron el adecuado procesamiento de datos de la información, para ello se han utilizado soportes informáticos como el Excel, que permitieron presentar mediante tablas y figuras los resultados de la investigación.

Al respecto (Arroyo Morales A., 2020) señala que:

*Las técnicas de análisis e interpretación de datos cuantitativos se realizan una vez que la data ha sido sistematizada en matrices de operacionalización de variables, que son introducidas o alimentadas o capturadas en el software elegido en una hoja de cálculo (Excel), (p.280).*

# CAPÍTULO IV

# 4. RESULTADOS

## 4.1. DIMENSIONES: INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA

Está usted de acuerdo que la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica genera riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 1.**

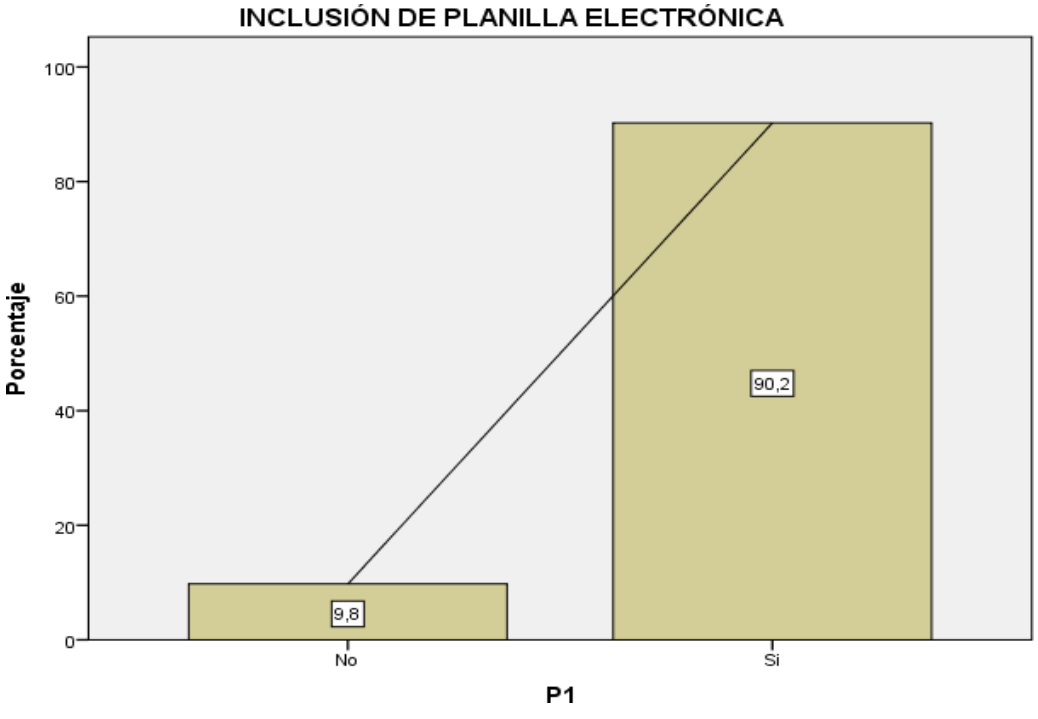
*INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA*

**INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 8 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| | Si | 74 | 90,2 | 90,2 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 1**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 90.2% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales. La minoría que representan el 9.8% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.2. DIMENSIONES: INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA

Usted cree que la falta de formalización de los trabajadores genera los riesgos laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa.

**TABLA 2.**

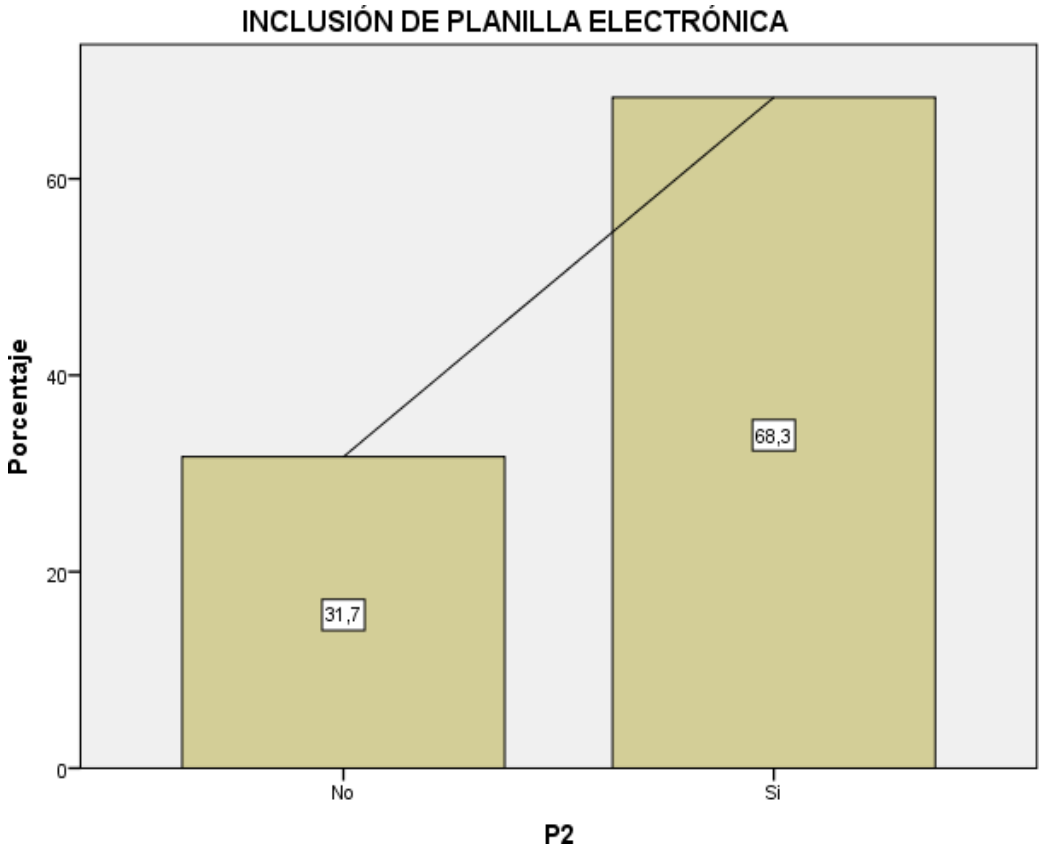
*INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA*

**INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 26 | 31,7 | 31,7 | 31,7 |
| | Si | 56 | 68,3 | 68,3 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre la falta de formalización de los trabajadores y los riesgos laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, el 68.3% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre la falta de formalización de los trabajadores y los riesgos laborales. La minoría que representan el 31.7% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre la falta de formalización de los trabajadores y los riesgos laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa.

## 4.3. DIMENSIONES: INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA

Existe grado de relación entre la falta incorporación de trabajadores en planilla y las sanciones laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa.

**TABLA 3.**

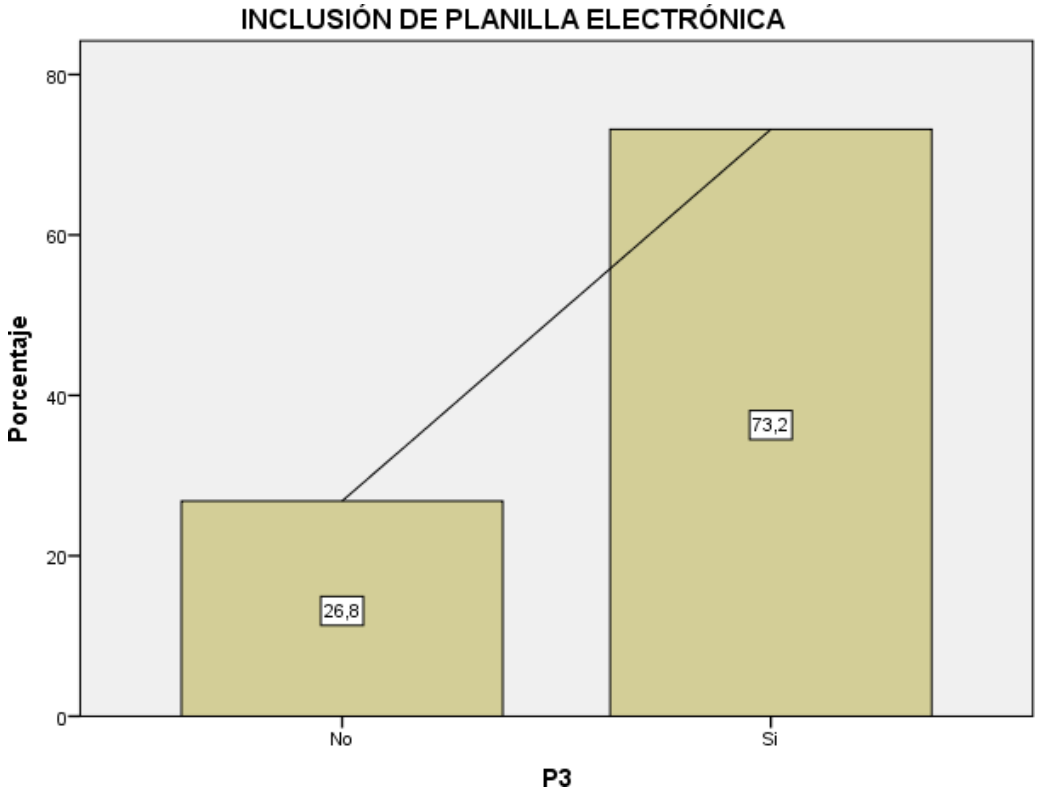
*INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA*

**INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 22 | 26,8 | 26,8 | 26,8 |
| | Si | 60 | 73,2 | 73,2 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre la falta incorporación de trabajadores en planilla y las sanciones laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, el 73.2% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre la falta incorporación de trabajadores en planilla y las sanciones laborales en el sector. La minoría que representan el 26.8% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre la falta incorporación de trabajadores en planilla y las sanciones laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa.

## 4.4. DIMENSIONES: PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES

Está usted de acuerdo con que el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador generan los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 4.**

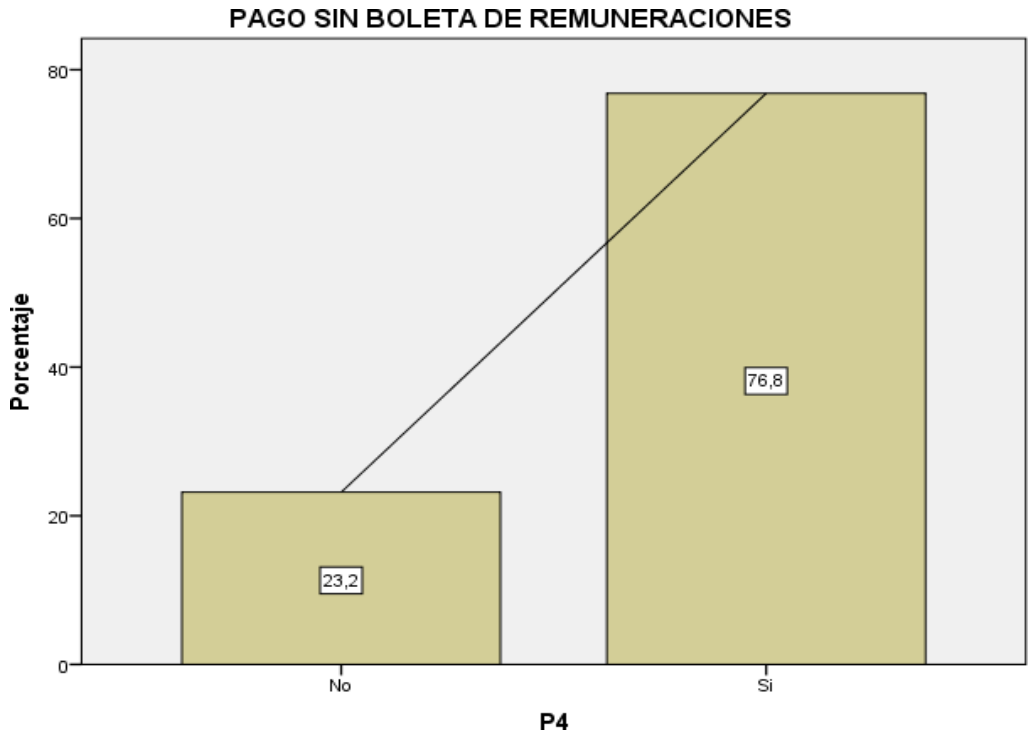
*PAGO SIN BOLETA DE REMUNEACIONES*

**PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 19 | 23,2 | 23,2 | 23,2 |
| | Si | 63 | 76,8 | 76,8 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 76.8% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios. La minoría que representan el 23.2% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.5. DIMENSIONES: PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES

Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 5.**

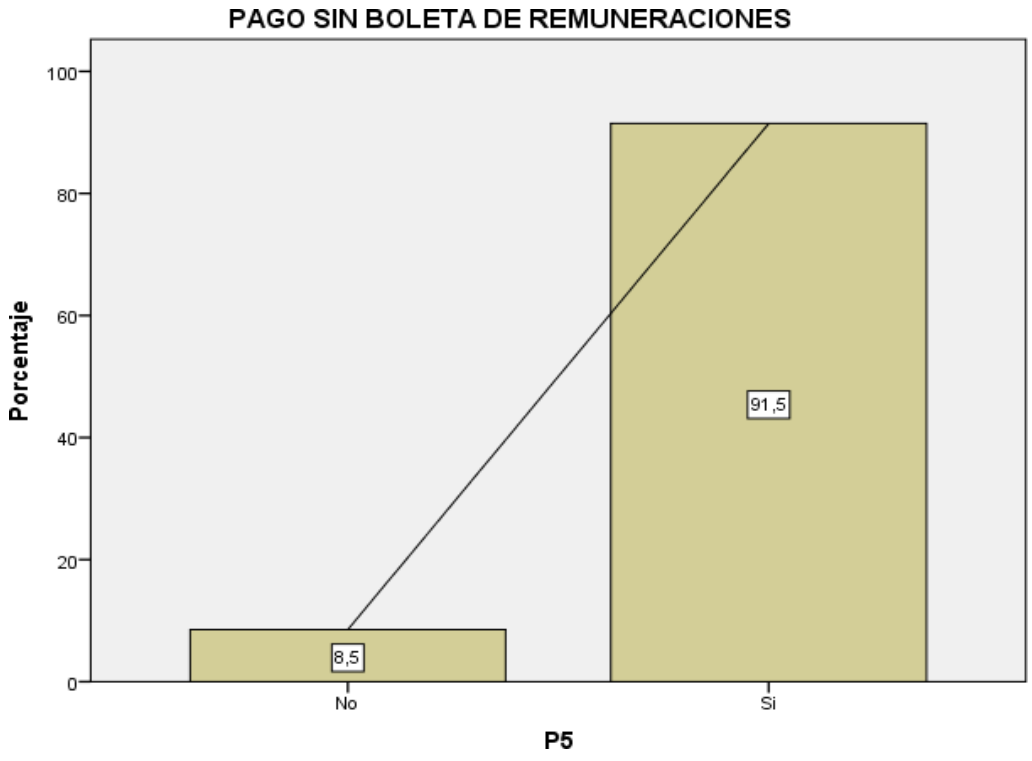
*PAGO SIN BOLETA DE REMUNEACIONES*

**PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 7 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| | Si | 75 | 91,5 | 91,5 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 5**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 91.5% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios. La minoría que representan el 8.5% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.6. DIMENSIONES: PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES

Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 6.**

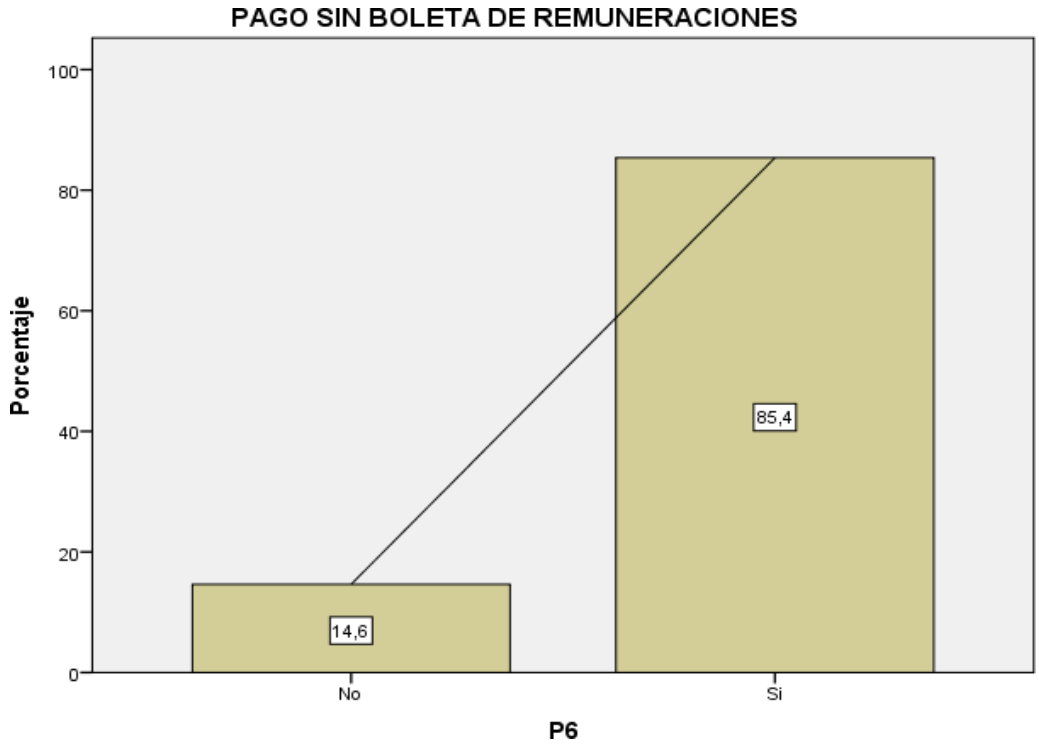
*PAGO SIN BOLETA DE REMUNEACIONES*

**PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 12 | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| | Si | 70 | 85,4 | 85,4 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 6**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 85.4% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios. La minoría que representan el 14.6% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.7. DIMENSIONES: ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

Está usted de acuerdo que la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla genera los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 7.**

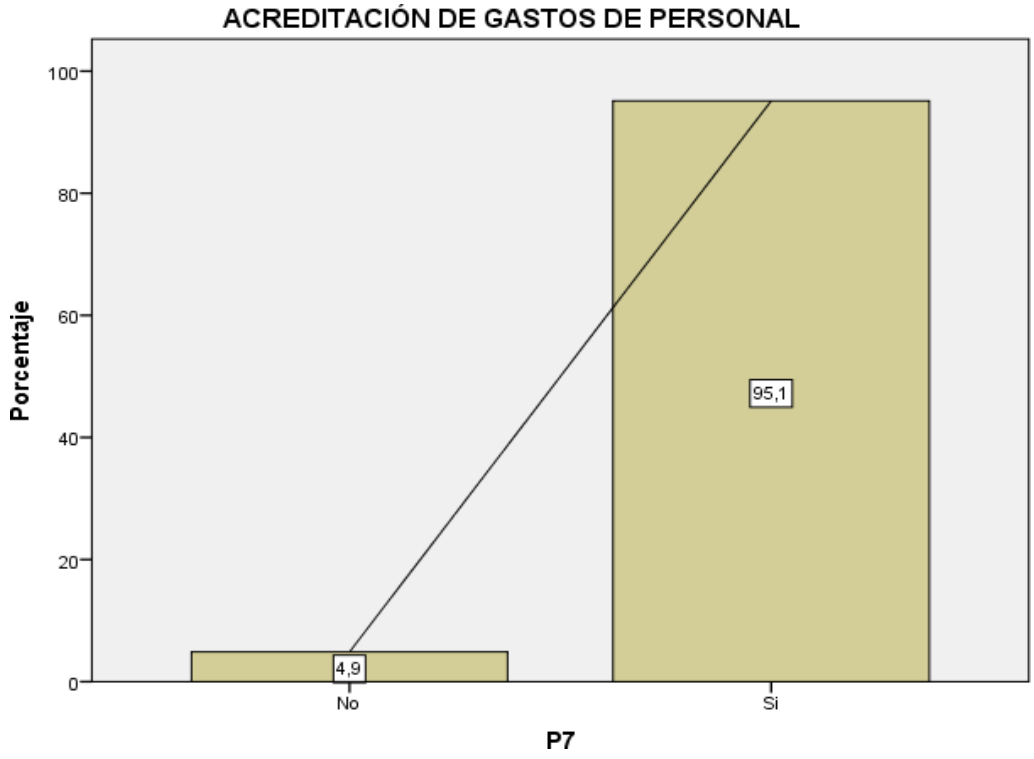
*ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL*

**ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 4 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | Si | 78 | 95,1 | 95,1 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 7**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 95.1% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar. La minoría que representan el 4.9% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.8. DIMENSIONES: ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 8.**

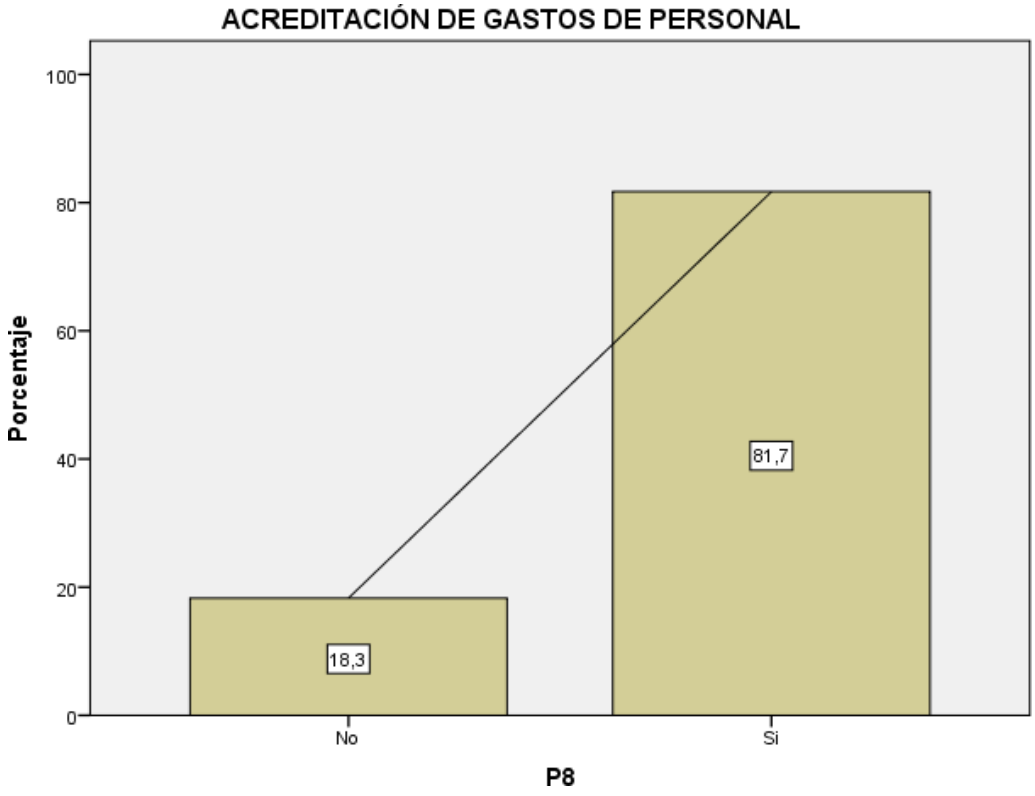
*ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL*

**ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 15 | 18,3 | 18,3 | 18,3 |
| | Si | 67 | 81,7 | 81,7 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 8**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 81.7% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar. La minoría que representan el 18.3% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.9. DIMENSIONES: ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**TABLA 9.**

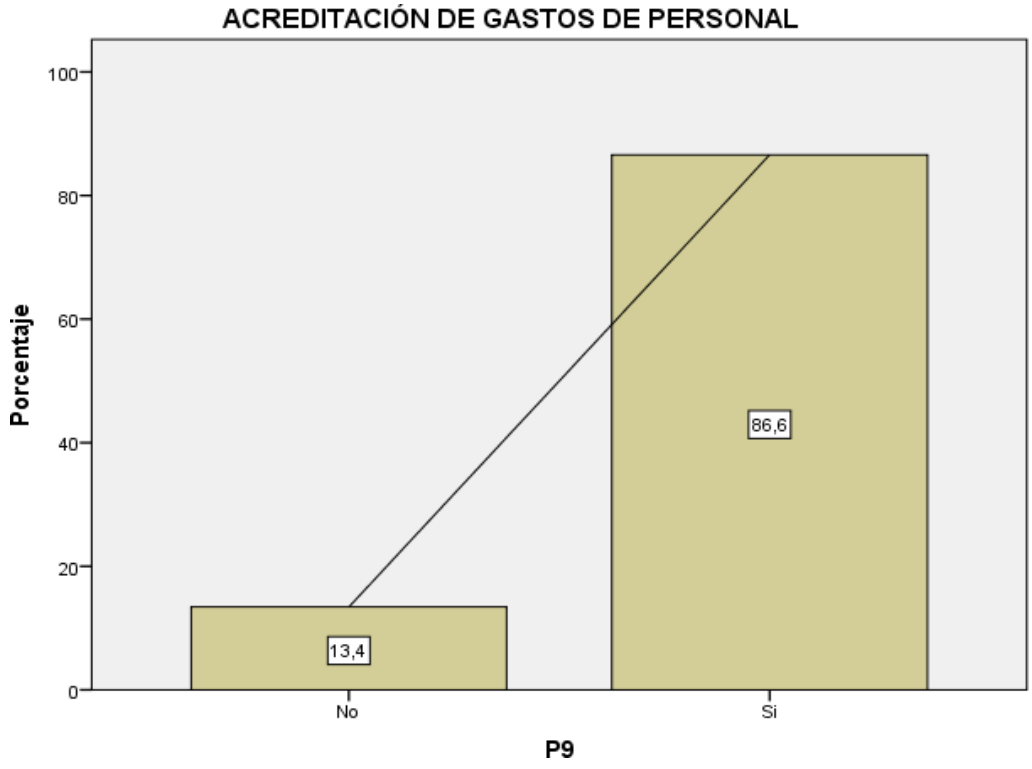
*ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL*

**ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 11 | 13,4 | 13,4 | 13,4 |
| | Si | 71 | 86,6 | 86,6 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 9**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020, el 86.6% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que si existe relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar. La minoría que representan el 13.4% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que no existe relación significativa entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

## 4.10. DIMENSIONES: RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES

Una adecuada organización en la administración de empresas contribuye de manera eficaz en el sistema de control interno.

**TABLA 10.**

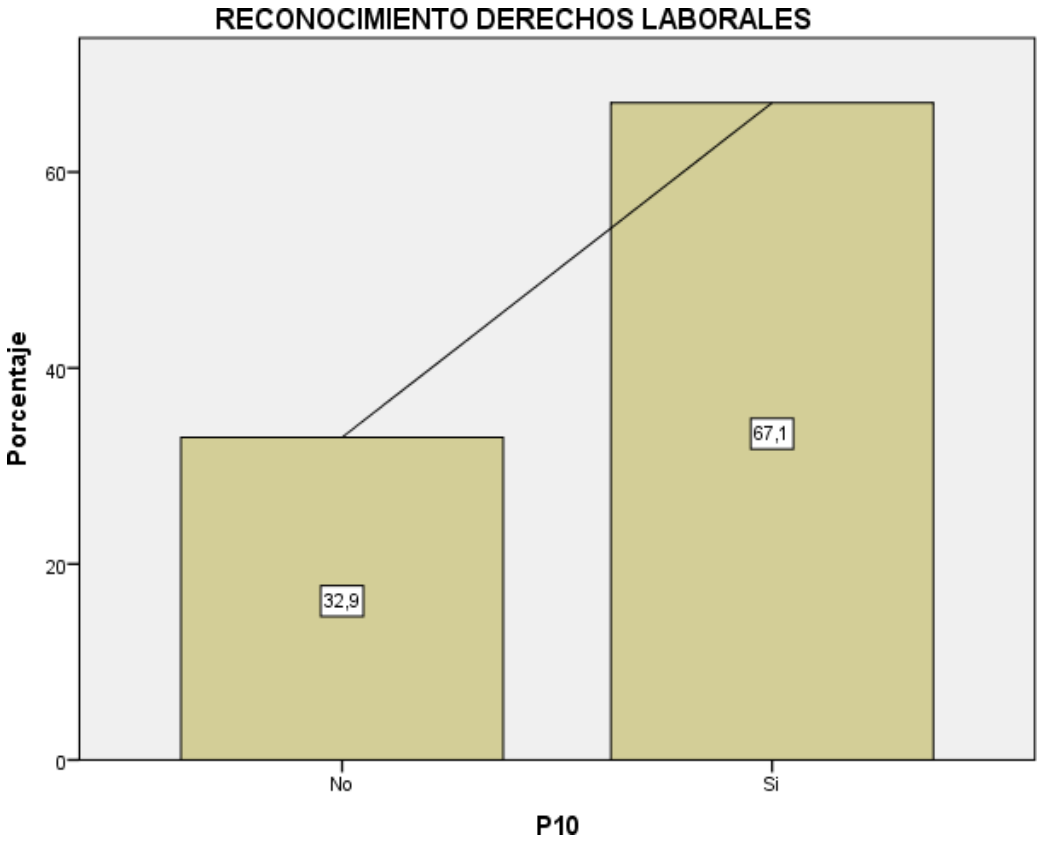
*RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES*

**RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 27 | 32,9 | 32,9 | 32,9 |
| | Si | 55 | 67,1 | 67,1 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 10**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, una adecuada organización en la administración de empresas contribuye de manera eficaz en el sistema de control interno, el 67.1% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que una adecuada organización en la administración de empresas si contribuye de manera eficaz en el sistema de control interno. La minoría que representan el 32.9% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que una adecuada organización en la administración de empresas no contribuye de manera eficaz en el sistema de control interno.

## 4.11. DIMENSIONES: RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES

La identificación de equipos para las actividades en órganos y puestos de la empresa coadyuvan en la labor del control interno.

**TABLA 11.**

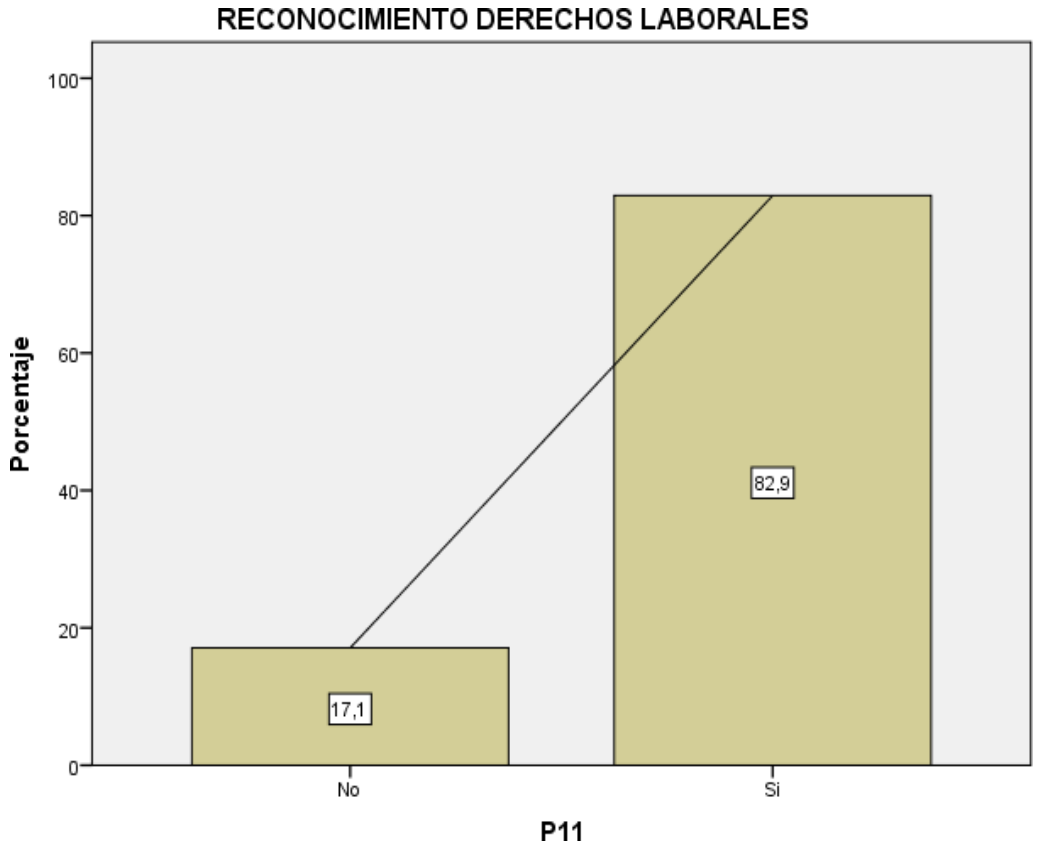
*RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES*

**RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 14 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| | Si | 68 | 82,9 | 82,9 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 11**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, la identificación de equipos para las actividades en órganos y puestos de la empresa coadyuvan en la labor del control interno, el 82.9% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la identificación de equipos para las actividades en órganos y puestos de la empresa si coadyuvan en la labor del control interno. La minoría que representan el 17.1% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la identificación de equipos para las actividades en órganos y puestos de la empresa no coadyuvan en la labor del control interno.

## 4.12. DIMENSIONES: RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES

La organización debe tener los conceptos claros del sistema de control interno a fin que el monitoreo sea positivo.

**TABLA 12.**

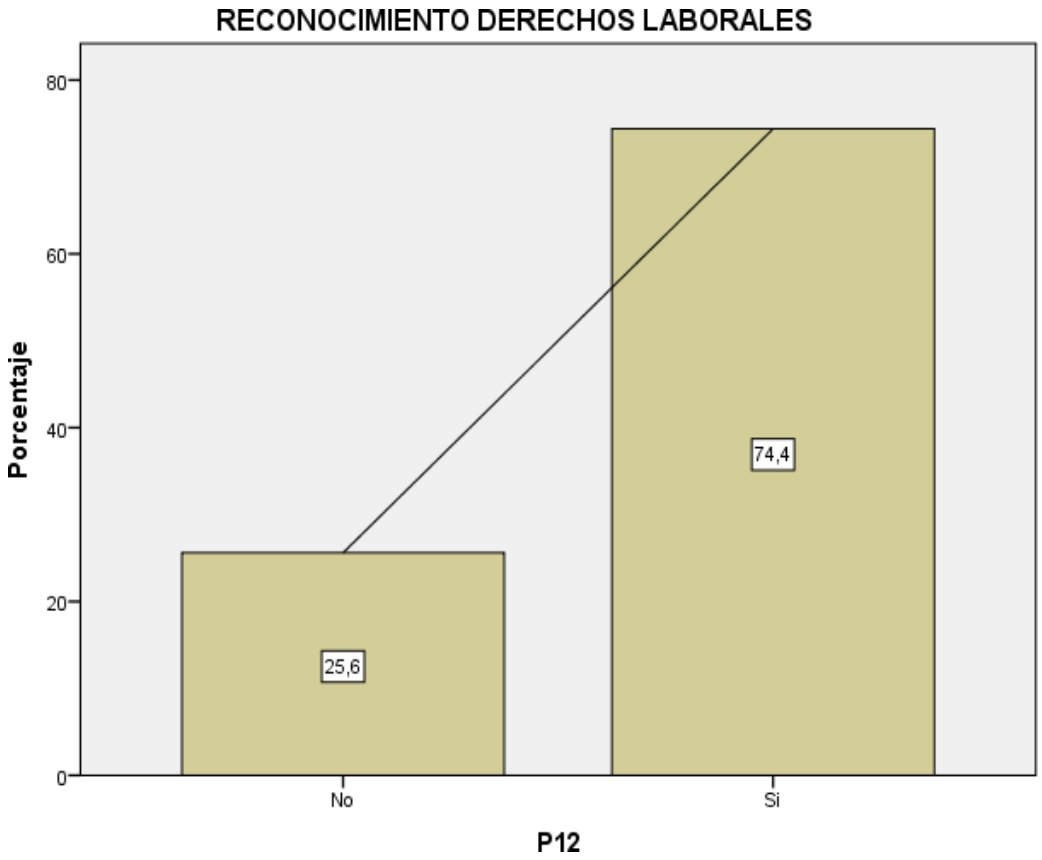
*RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES*

**RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 21 | 25,6 | 25,6 | 25,6 |
| | Si | 61 | 74,4 | 74,4 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 12**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, la organización debe tener los conceptos claros del sistema de control interno a fin que el monitoreo sea positivo, el 74.4% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la organización debe tener los conceptos claros del sistema de control interno a fin que el monitoreo sea positivo. La minoría que representan el 25.6% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la organización no debe tener los conceptos claros del sistema de control interno a fin que el monitoreo sea positivo.

## 4.13. DIMENSIONES: RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

El control interno constituye garantía en las actividades empresariales en el que se transparente de manera eficiente y oportuna el control.

**TABLA 13.**

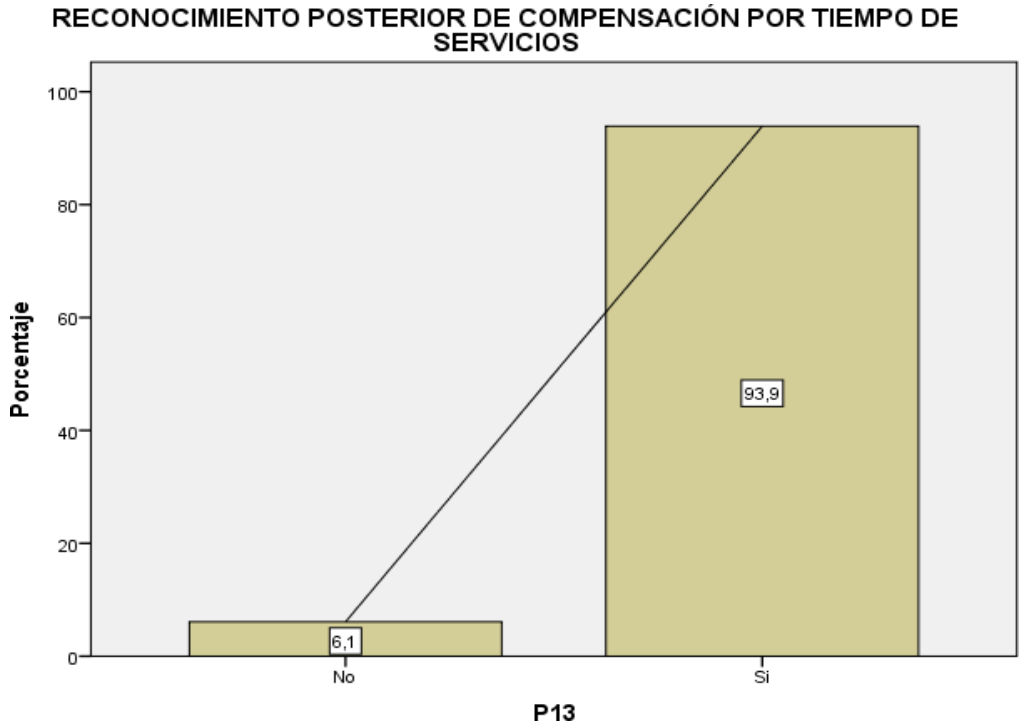
*RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*

**RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 5 | 6,1 | 6,1 | 6,1 |
| | Si | 77 | 93,9 | 93,9 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 13**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, el control interno constituye garantía en las actividades empresariales en el que se transparente de manera eficiente y oportuna el control, el 93.9% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que el control interno constituye garantía en las actividades empresariales en el que se transparente de manera eficiente y oportuna el control. La minoría que representan el 6.1% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que control interno no constituye garantía en las actividades empresariales en el que se transparente de manera eficiente y oportuna el control.

## 4.14. DIMENSIONES: RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La adecuada formulación en la planificación permite definir los fines de la empresa.

**TABLA 14.**

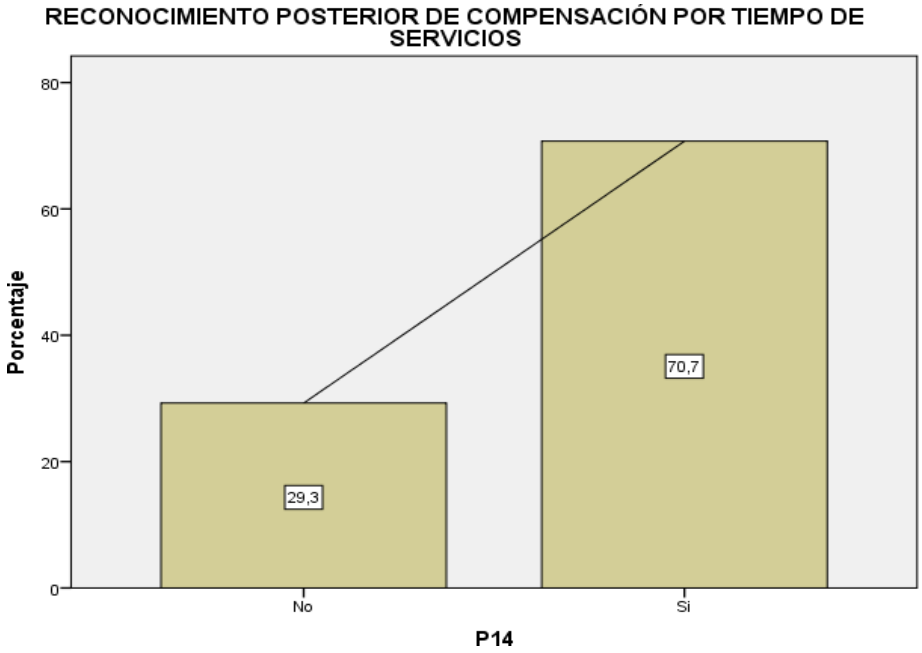
*RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*

**RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 24 | 29,3 | 29,3 | 29,3 |
| | Si | 58 | 70,7 | 70,7 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 14**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, la adecuada formulación en la planificación permite definir los fines de la empresa, el 70.7% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la adecuada formulación en la planificación permite definir los fines de la empresa. La minoría que representan el 29.3% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la adecuada formulación en la planificación no permite definir los fines de la empresa

## 4.15. DIMENSIONES: RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La planificación permite aplicar métodos para el adecuado funcionamiento de los procesos administrativos.

**TABLA 15.**

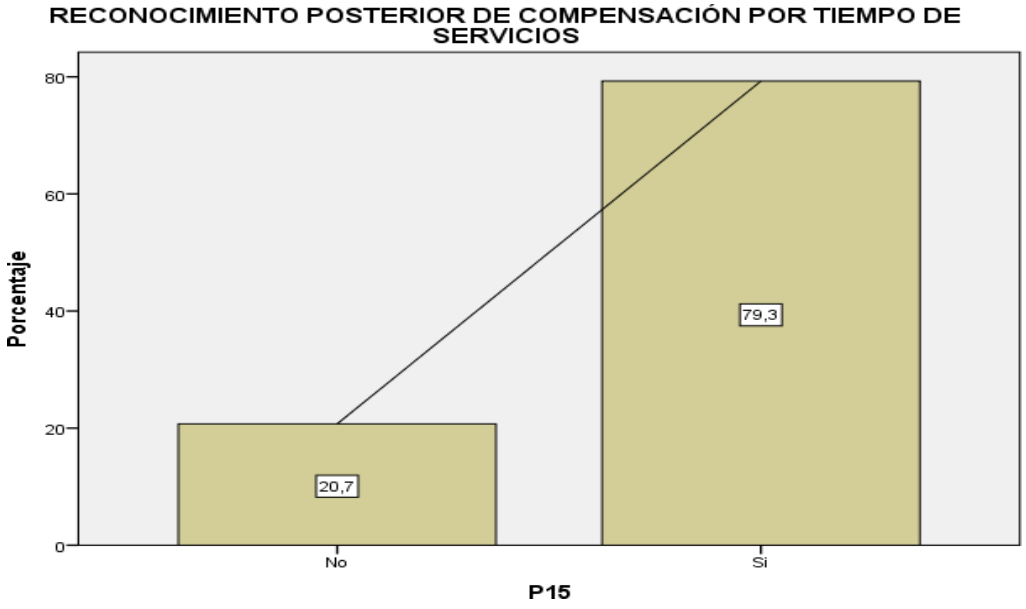
*RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*

**RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 17 | 20,7 | 20,7 | 20,7 |
| | Si | 65 | 79,3 | 79,3 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 15**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, la planificación permite aplicar métodos para el adecuado funcionamiento de los procesos administrativos, el 79.3% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la planificación permite aplicar métodos para el adecuado funcionamiento de los procesos administrativos. La minoría que representan el 20.7% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la planificación no permite aplicar métodos para el adecuado funcionamiento de los procesos administrativo

## 4.16. DIMENSIONES: SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR

La dirección con el control interno contribuye a establecer estándares en la organización.

**TABLA 16.**

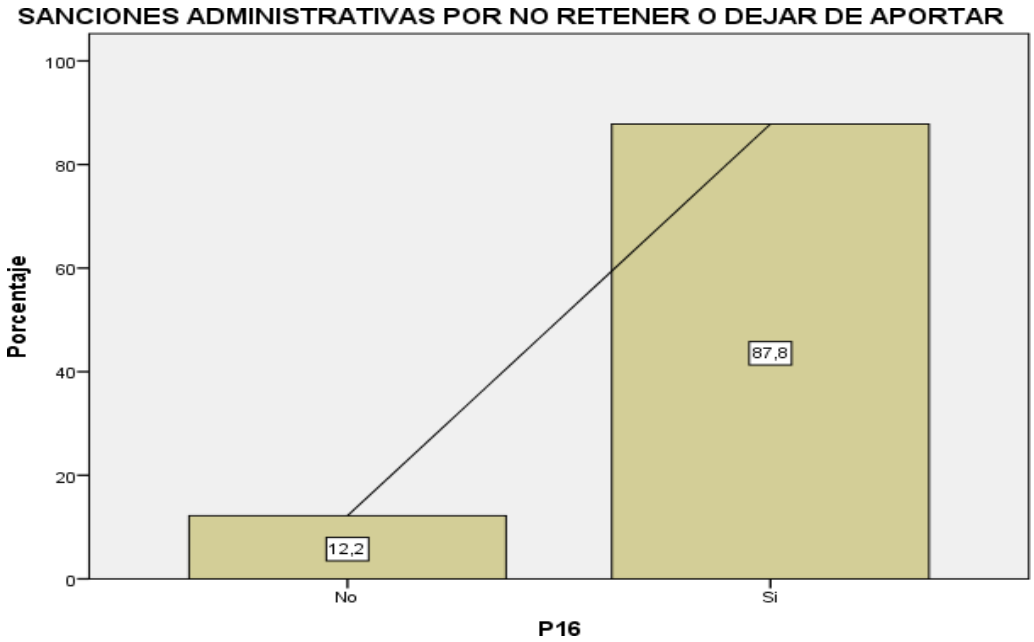
*SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR*

**SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 10 | 12,2 | 12,2 | 12,2 |
| | Si | 72 | 87,8 | 87,8 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 16**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, la dirección con el control interno contribuye a establecer estándares en la organización, el 87.8% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la dirección con el control interno si contribuye a establecer estándares en la organización. La minoría que representan el 12.2% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la dirección con el control interno no contribuye a establecer estándares en la organización

## 4.17. DIMENSIONES: SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR

Una adecuada dirección contribuye con la reducción de riesgos en la empresa.

**TABLA 17.**

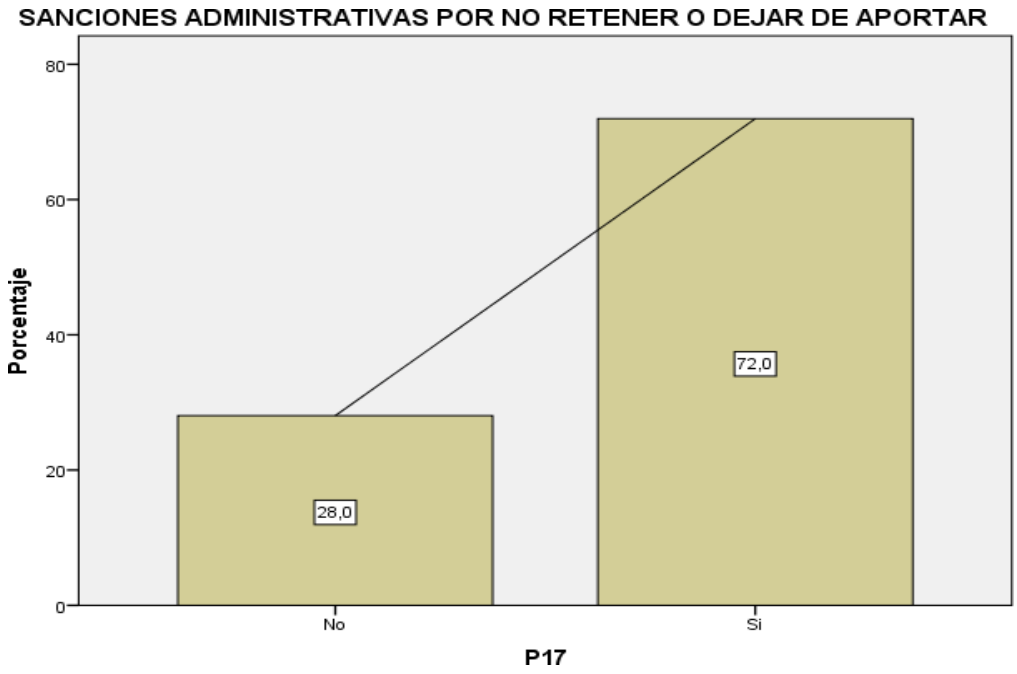
*SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR*

**SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 23 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | Si | 59 | 72,0 | 72,0 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 17**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, una adecuada dirección contribuye con la reducción de riesgos en la empresa, el 72.0% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que una adecuada dirección si contribuye con la reducción de riesgos en la empresa. La minoría que representan el 28.0% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que una adecuada dirección no contribuye con la reducción de riesgos en la empresa

## 4.18. DIMENSIONES: SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR

La dirección permite que se ejecuten los procesos con eficiencia y transparencia en las operaciones de la empresa.

**TABLA 18.**

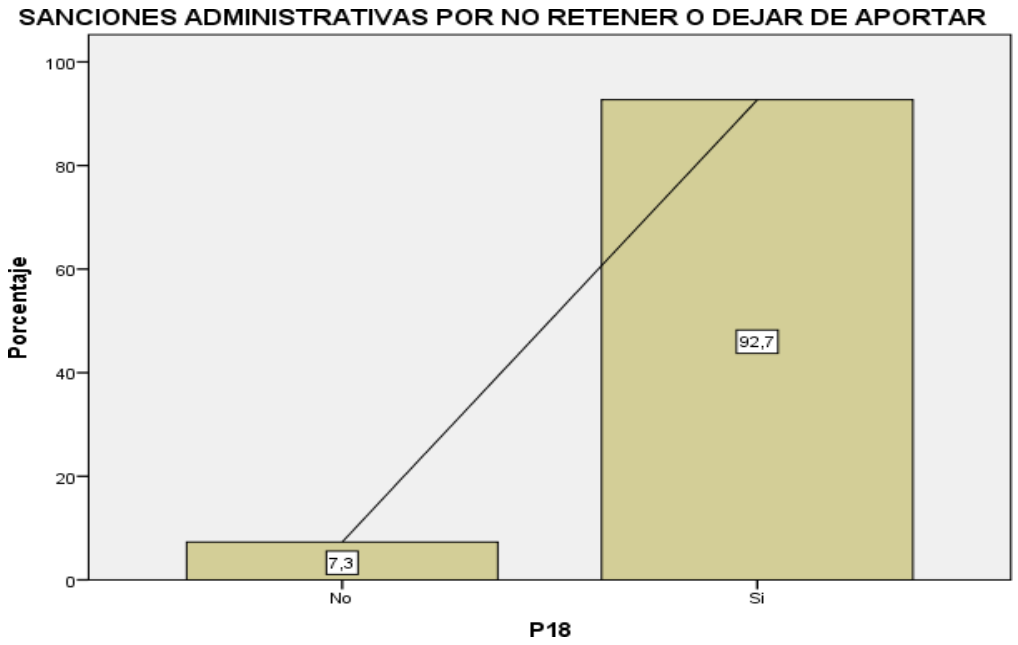
*SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR*

**SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No | 6 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| | Si | 76 | 92,7 | 92,7 | 100,0 |
| | Total | 82 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable inclusión de planilla electrónica. Fuente: Elaboración propia.

**FIGURA 18**



**Análisis**

Para la encuesta se utilizó una muestra de 82 representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, que respondieron de la siguiente manera:

A la pregunta de si, la dirección permite que se ejecuten los procesos con eficiencia y transparencia en las operaciones de la empresa, el 92.7% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la dirección permite que se ejecuten los procesos con eficiencia y transparencia en las operaciones de la empresa. La minoría que representan el 7.3% de los representantes de pequeñas y medianas entidades de la ciudad de Pucallpa, respondieron que la dirección no permite que se ejecuten los procesos con eficiencia y transparencia en las operaciones de la empresa.

# ANÁLISIS INFERENCIAL

## PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**H1:** Existe grado de relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**H0:** No existe grado de relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**Tabla de contingencia GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA * CONTINGENCIAS LABORALES**

| | | | CONTINGENCIAS LABORALES | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | No | Si | |
| GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA | No | Recuento | 0 | 14 | 14 |
| | | Frecuencia esperada | 2,8 | 11,2 | 14,0 |
| | | % del total | 0,0% | 17,3% | 17,3% |
| | Si | Recuento | 16 | 51 | 67 |
| | | Frecuencia esperada | 13,2 | 53,8 | 67,0 |
| | | % del total | 19,8% | 63,0% | 82,7% |
| Total | | Recuento | 16 | 65 | 81 |
| | | Frecuencia esperada | 16,0 | 65,0 | 81,0 |
| | | % del total | 19,8% | 80,2% | 100,0% |

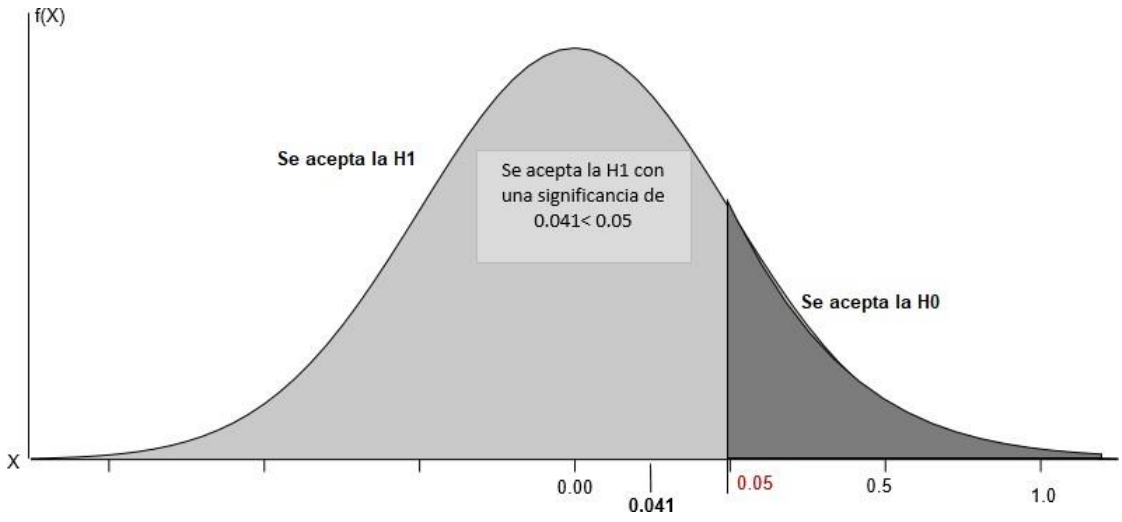
**Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|---|---|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,166[a] | 1 | ,041 | | |
| Corrección por continuidad[b] | 2,796 | 1 | ,095 | | |
| Razón de verosimilitudes | 6,848 | 1 | ,009 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | ,061 | ,033 |
| Asociación lineal por lineal | 4,115 | 1 | ,043 | | |
| N de casos válidos | 81 | | | | |

**INTERPRETACIÓN**

Siendo el valor de Sig. de 0.041 < 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe grado de relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA**



## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

**H1:** Existe grado de relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**H0:** No existe grado de relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**Tabla de contingencia INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA * RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES**

| | | | RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | No | Si | |
| INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA | No | Recuento | 1 | 14 | 15 |
| | | Frecuencia esperada | 4,4 | 10,6 | 15,0 |
| | | % del total | 1,2% | 17,1% | 18,3% |
| | Si | Recuento | 23 | 44 | 67 |
| | | Frecuencia esperada | 19,6 | 47,4 | 67,0 |
| | | % del total | 28,0% | 53,7% | 81,7% |
| Total | | Recuento | 24 | 58 | 82 |
| | | Frecuencia esperada | 24,0 | 58,0 | 82,0 |
| | | % del total | 29,3% | 70,7% | 100,0% |

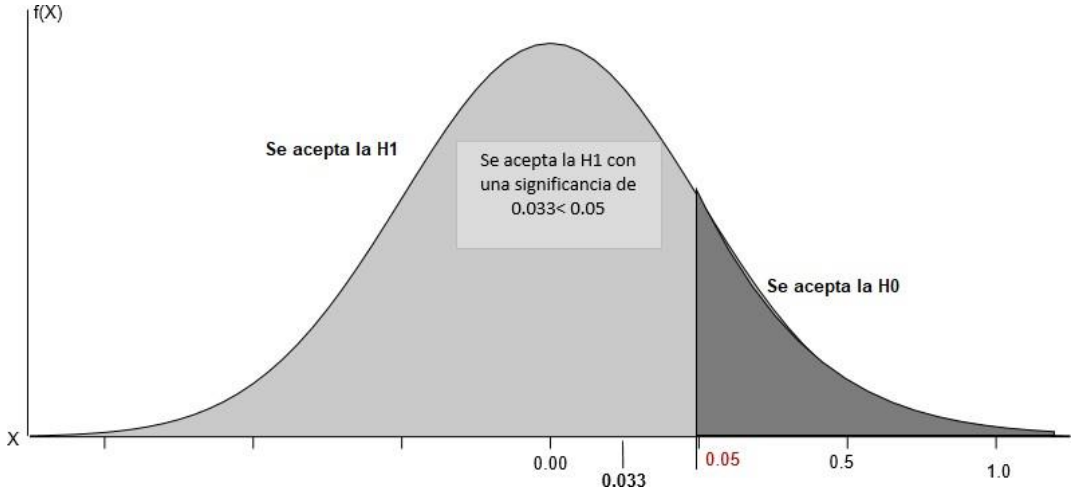
**Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|---|---|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,530[a] | 1 | ,033 | | |
| Corrección por continuidad[b] | 3,292 | 1 | ,070 | | |
| Razón de verosimilitudes | 5,609 | 1 | ,018 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | ,056 | ,027 |
| Asociación lineal por lineal | 4,475 | 1 | ,034 | | |
| N de casos válidos | 82 | | | | |

**INTERPRETACIÓN**

Siendo el valor de Sig. de 0.033 < 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe grado de relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA**



## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

**H1:** Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**H0:** No existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**Tabla de contingencia PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES * RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

| | | | RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | No | Si | |
| PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES | No | Recuento | 0 | 17 | 17 |
| | | Frecuencia esperada | 2,7 | 14,3 | 17,0 |
| | | % del total | 0,0% | 20,7% | 20,7% |
| | Si | Recuento | 13 | 52 | 65 |
| | | Frecuencia esperada | 10,3 | 54,7 | 65,0 |
| | | % del total | 15,9% | 63,4% | 79,3% |
| Total | | Recuento | 13 | 69 | 82 |
| | | Frecuencia esperada | 13,0 | 69,0 | 82,0 |
| | | % del total | 15,9% | 84,1% | 100,0% |

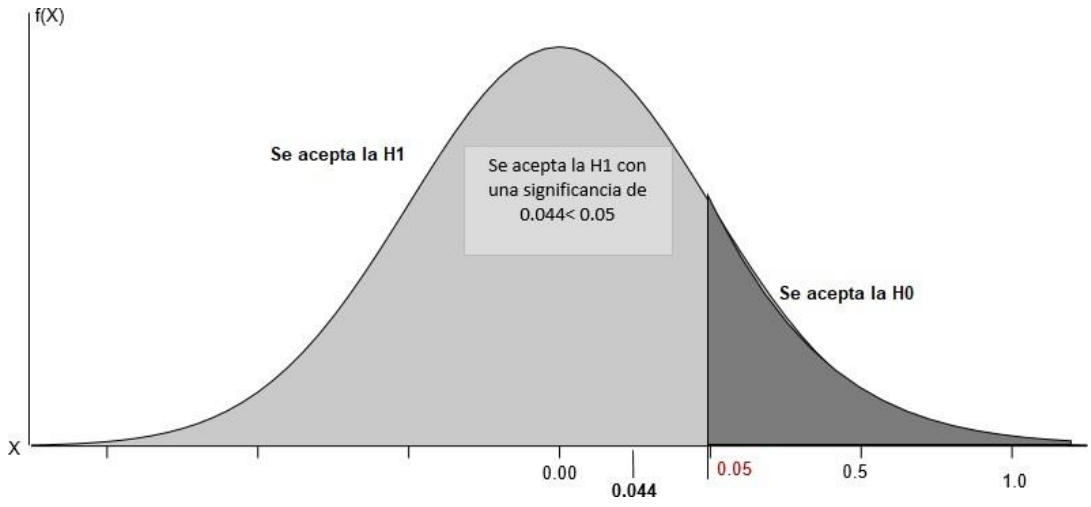
**Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|---|---|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,041[a] | 1 | ,044 | | |
| Corrección por continuidad[b] | 2,680 | 1 | ,102 | | |
| Razón de verosimilitudes | 6,654 | 1 | ,010 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | ,060 | ,037 |
| Asociación lineal por lineal | 3,991 | 1 | ,046 | | |
| N de casos válidos | 82 | | | | |

**INTERPRETACIÓN**

Siendo el valor de Sig. de 0.044 < 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA**



## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA III

**H1:** Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**H0:** No existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**Tabla de contingencia ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL * SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR**

| | | | SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | No | Si | |
| ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL | No | Recuento | 1 | 2 | 3 |
| | | Frecuencia esperada | ,1 | 2,9 | 3,0 |
| | | % del total | 1,2% | 2,4% | 3,7% |
| | Si | Recuento | 2 | 77 | 79 |
| | | Frecuencia esperada | 2,9 | 76,1 | 79,0 |
| | | % del total | 2,4% | 93,9% | 96,3% |
| Total | | Recuento | 3 | 79 | 82 |
| | | Frecuencia esperada | 3,0 | 79,0 | 82,0 |
| | | % del total | 3,7% | 96,3% | 100,0% |

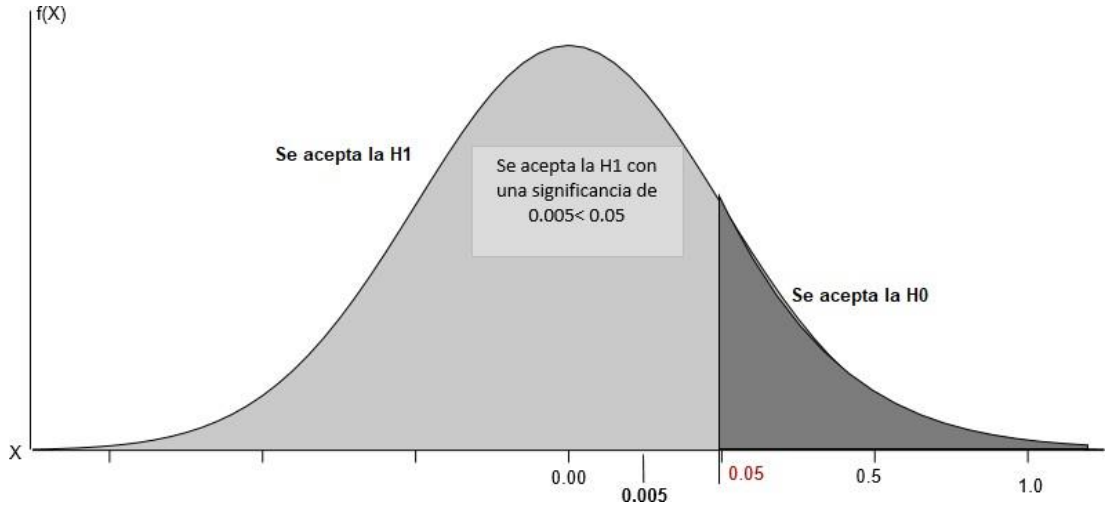
**Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|---|---|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 7,780[a] | 1 | ,005 | | |
| Corrección por continuidad[b] | 1,495 | 1 | ,221 | | |
| Razón de verosimilitudes | 3,264 | 1 | ,071 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | ,107 | ,107 |
| Asociación lineal por lineal | 7,685 | 1 | ,006 | | |
| N de casos válidos | 82 | | | | |

**INTERPRETACIÓN**

Siendo el valor de Sig. de 0.005 < 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

**GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA**



# CONCLUSIONES

- Existe grado de relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020
- Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.
- Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

# SUGERENCIAS

- Se debe priorizar subsanar la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica evitando los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020
- Se debe formalizar la relación laboral a fin de que se acredite y mitigar el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla con riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.
- Se debe tener en cuenta la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla evitando los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Almeyda Chumbiauca, G. (2017). *Blog de Guillermo.* Perú: https://guillermo985.wordpress.com/2017/page/4/.

Arteaga Dirzo, M. (2018). *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México.* Ciudad de México: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7171756.

Calvanapón Velásquez, M. G. (2019). *La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa inversiones Efren EIRL, Trujillo 2017.* Trujillo, Perú: https://hdl.handle.net/11537/22089.

Carraasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la investigación científica.* Lima, Perú: San Marcos.

Cornejo Heredia, K., & Aspilcueta Cama, E. (2020). *TRatamiento laboral de las indemnizaciones.* Perú: Instituto Pacífico SAC.

Flores Gallegos, J., & Ramos Romero, G. d. (2018). *Manual Tributario 2018.* Perú: Instituto Pacífico SAC.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Holgado Romero, A. S., & Llamoca Alvarez, S. Y. (2020). *Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la empresa "Servicentro Petro Mapi empresa individual de responsabilidad limitada". Cusco periodo 2017-2018.* Cusco, Perú: https://hdl.handle.net/20.500.12557/3648.

Huamán Rivera, M. L. (2017). *Contingencias laborales a las que está comprometida la disciplina de enfermería que presta servicios en los quirófanos de los centros quirúrgicos del hospital nacional "Daniel A. Carrión" del Callao.* Chincha, Perú: http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/174.

Instituto Vasco de Estadística. (2018). *Costes de personal*. Obtenido de Eustat: https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_56/elem_7779/definicion.html

Jiménez Coronado, L. (2017). *Fiscalización Laboral.* Lima, Perú: Instituto Pacífico SAC.

Natividad Tineo, E. (2018). *Incidencia de los accidentes de trabajo en los costos laborales de la empresa Farmin SAC, Cerdado de Lima, 2018.* Perú: https://hdl.handle.net/20.500.12692/30761.

Navarro Ameller, J. M. (2020). *Percepción de la vulneración de derechos en cuarentena (gestión 2020).* Bolivia: http://repositorio.ucb.edu.bo/xmlui/handle/20.500.12771/359.

Nicolalde Tiscama, E. J. (2020). *Implementar un plan de capacitación acerca de los derechos laborales, dirigido a los trabajadores de la construcción de la parroquia de Guayllabamba, en el GAD Parroquial de Guayllabamba, distrito metropolitano de Quito, periodo 2019-2020.* Quito: http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/5679.

Oré Sosa, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales y derecho penal.* Piura, Perú: http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n81/a07n81.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Inspección de seguridad y salud en el trabajo: módulo de formación para inspectores.* Argentina: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo- buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf.

Palomino Ochoa , J. J. (2021). *Métodos de investigación y praxis cuantitativa.* Perú: Corpograf Atlas SAC.

Paredes Juárez, A., & Rodríguez Esquivel, A. (2017). *Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo en el año 2016.* Trujillo, Perú: https://hdl.handle.net/11537/11650.

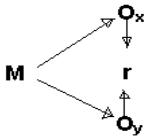
Patlám Pérez, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo.* Toluca, México: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004.

Reyes Puchuri, V. (2020). *Deducciones adicionales de las 3 UIT en las rentas de trabajo.* Perú: Instituto Pacífico SAC.

Varela Juárez, R. A. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones.* México: Pearson Educación.

# ANEXOS

**ANEXO Nº 01**
**MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**
**TÍTULO: "GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID-19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020**

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | VARIABLES | DIMENSIONES | INSTRUMENTO | METODOLOGÍA |
| **PROBLEMA GENERAL**<br>¿Cuál es la relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020?<br>**PROBLEMAS ESPECÍFICOS**<br>- ¿Cuál es la relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020?<br>- ¿Cuál es la relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020?<br>- ¿Cuál es la relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 20200? | **OBJETIVO GENERAL**<br>Establecer la relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.<br>**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**<br>Analizar la relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.<br>Establecer la relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.<br>Determinar la relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020. | **HIPÓTESIS GENERAL**<br>Existe grado de relación entre el gasto de personal fuera de planilla y las contingencias laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 202.<br>**HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**<br>Existe grado de relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020<br>Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador fuera de planilla y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020.<br>Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020. | **Independiente**<br>GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA | - Falta de inclusión planilla electrónica.<br>- Pago sin boleta de remuneraciones.<br>-Acreditación de gastos por personal fuera de planilla | Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo | ***Población (N): 520**<br>***Muestra (n): 82**<br>***Tipo de Investigación**<br>Básica<br>***Diseño de Investigación:**<br>Correlación<br><br><br>***Técnicas Para Acopio de datos:**<br>**F**ichas<br>***Instrumentos de Recolecta de datos:**<br>Pruebas campo<br>***Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos:**<br>Estadística descriptiva e inferencial para cada variable<br>***Para el Informe Final:**<br>Reglamento general de Grados y Títulos de la FCEAyC de la UNU. |
| | | | **Dependiente**<br>CONTINGENCIAS LABORALES<br><br>**Interviniente**<br>Sector Pymes Pucallpa 2020 | Reconocimiento derechos laborales<br>Reconocimiento posterior de Compensación por tiempo de servicios<br>Sanciones administrativas por no retener o dejar de aportar | Cuestionario de prueba objetiva | |

**Anexo 03**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**ENCUESTA:** Tesis **"GASTOS DE PERSONAL FUERA DE PLANILLA Y CONTINGENCIAS LABORALES EN ESCENARIOS INCIERTOS POR EL COVID- 19 EN EL SECTOR PYMES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-2020"**; colocar a las alternativas que considere correctas con una (X):

| **Ítems** | **1** | **2** |
|---|---|---|
| | **SI** | **No** |

| **Ítems** | **SI** | **NO** |
|---|---|---|
| I. INCLUSIÓN DE PLANILLA ELECTRÓNICA | | |
| 1. Existe relación entre la falta de inclusión del trabajador en la planilla electrónica y los riesgos de reconocimiento de derechos laborales en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020 | | |
| 2. Existe grado de relación entre la falta de formalización de los trabajadores y los riesgos laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa. | | |
| 3. Existe grado de relación entre la falta incorporación de trabajadores en planilla y las sanciones laborales en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa. | | |

| | | |
|---|---|---|
| II. PAGO SIN BOLETA DE REMUNERACIONES | | |
| 4. Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020 | | |
| 5. Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020 | | |
| 6. Existe grado de relación entre el pago sin boleta de remuneraciones al trabajador y los riesgos de reconocimiento posterior de compensación por tiempo de servicios en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020 | | |
| III. ACREDITACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL | | |
| 7. Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020. | | |
| 8. Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020. | | |

| | | |
|---|---|---|
| 9. Existe grado de relación entre la falta de acreditación de gastos por personal fuera de planilla y los riesgos de sanciones administrativas por no retener y dejar aportar en escenarios inciertos por el Covid-19 en el sector Pymes de la ciudad de Pucallpa, 2020. | | |
| IV. RECONOCIMIENTO DERECHOS LABORALES | | |
| 10. Una adecuada organización en la administración de empresas contribuye de manera eficaz en el sistema de control interno. | | |

| | | |
|---|---|---|
| 11. La identificación de equipos para las actividades en órganos y puestos de la empresa coadyuvan en la labor del control interno. | | |
| 12. La organización debe tener los conceptos claros del sistema de control interno a fin que el monitoreo sea positivo. | | |
| V. RECONOCIMIENTO POSTERIOR DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS | | |
| 13. El control interno constituye garantía en las actividades empresariales en el que se transparente de manera eficiente y oportuna el control. | | |
| 14. La adecuada formulación en la planificación permite definir los fines de la empresa | | |
| 15. La planificación permite aplicar métodos para el adecuado funcionamiento de los procesos administrativos. | | |
| VI. SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR NO RETENER O DEJAR DE APORTAR | | |
| 16. La dirección con el control interno contribuye a establecer estándares en la organización. | | |
| 17. Una adecuada dirección contribuye con la reducción de riesgos en la empresa. | | |

| | | |
|---|---|---|
| 18. La dirección permite que se ejecuten los procesos con eficiencia y transparencia en las operaciones de la empresa. | | |