



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Responsabilidad social empresarial y su relación con los tributos laborales en las mypes del distrito de los Olivos, año 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

AUTOR:

VILCAPOMA VILCAPOMA, Flor de María

ASESOR:


DR.CPC. GARCÍA CESPEDES, Ricardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA – PERÚ


2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

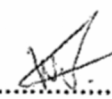
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
 FLOR DE MARIA VILCAPOMA VILCAPOMA
 cuyo título es: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU
 RELACION CON LOS TRIBUTOS LABORALES EN LAS MYPES
 DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, AÑO 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de:I.G. (Número).....DIECISEIS.....
 (Letras).

Lugar y fecha: Los Olivos, 12/03/2018



PRESIDENTE
 DR. RICARDO GARCÍA



SECRETARIO
 DR. c.p.c. WALTER G. IBARRA PRETELL



VOCAL
 Mg. Ivonne Iris Araoz Castañeda

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

El presente trabajo está dedicado, en primer lugar, a Dios por darme la vida y la fortaleza en todo momento, también va dedicado con todo mi cariño a mis padres las personas que me motivaron y apoyaron para lograr cada uno de mis objetivos, a mi Hijo Pedro que es el motor y motivo de mi vida para seguir luchando por ser una mejor persona y profesional.

Mi agradecimiento al Dr. C.P.C García Céspedes, Ricardo asesor de tesis, por su apoyo, consejos y motivarnos a ser buenos profesionales.


Declaración de autenticidad

Yo, Flor de María Vilcapoma Vilcapoma con DNI N° 45101621, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de metodología de investigación científica, de claro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y atenta.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 13 de julio de 2018



Flor de María Vilcapoma Vilcapoma

DNI: 45101621

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante usted la tesis titulada, “Responsabilidad social empresarial y su relación con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Contador Público.

El presente trabajo de investigación está estructurado bajo el esquema de 8 capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I, se exponen la introducción.

Capítulo II, se presenta el Marco Metodológico y método de investigación.

Capítulo III, se muestra los resultados de la investigación.

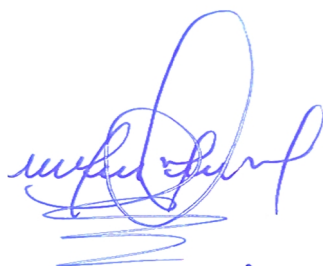
Capítulo IV, las discusiones.

Capítulo V, las conclusiones.

Capítulo VI, se presentan las recomendaciones y en el

Capítulo VII y VIII, se detallan la referencia bibliográfica y anexos: el instrumento, la matriz de consistencia y la validación del instrumento.

El autor

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by several loops and a horizontal line at the bottom.

INDICE

Página del jurado.....	ii
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Resumen	ix
CAPÍTULO I:	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	2
1.2 Trabajos previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	8
1.4 Marco Conceptual	27
1.5 Formulación del problema	29
1.6 Justificación del estudio	29
1.7 Hipótesis	31
1.8 Objetivos	31
CAPÍTULO II:	32
MÉTODO	32
2.1 Diseño y tipo de investigación	33
2.2 Variables, Operacionalización	34
2.3 Población y muestra.....	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	46
CAPÍTULO III:	47
RESULTADOS	47
3.1 Resultados descriptivos	48
3.2 Tablas cruzadas.....	56

3.3 Prueba de normalidad	60
3.4 Prueba de hipótesis	63
CAPÍTULO IV:.....	67
DISCUSION	67
CAPÍTULO V:.....	71
CONCLUSIONES	71
CAPITULO VI:.....	74
RECOMENDACIONES.....	74
CAPITULO VII:.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
CAPITULO VIII: ANEXO.....	80

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial tiene relación con los tributos laborales en las pequeñas empresas del distrito de los olivos, año 2017, así mismo informar la importancia de las prácticas de responsabilidad social empresarial principalmente con sus trabajadores.

La importancia del tema es dar a conocer que el principal objetivo de la empresa no solo es generar utilidades para los socios, la integración voluntaria a la solución de los problemas sociales cumpliendo con responsabilidad sus obligaciones, debe ir más allá de cumplir con las leyes y normas laborales, que se preocupe por la búsqueda de un país sostenible y competitivo. Para esto las MYPES deben cumplir con el pago oportuno de los tributos laborales porque es la fuente económica de nuestro país, así como los beneficios sociales a los trabajadores, respetando las leyes y valorando el talento humano.

El tipo de investigación es correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal, con una población de 65 personas del área contable y recursos humanos en 16 empresas MYPES del distrito de los Olivos, nuestra muestra está compuesta por 56 personas. La técnica usada es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario fue aplicado a los participantes de la muestra establecida. Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de juicios de expertos y además respaldado por el Alpha de Cronbach; la comprobación de la hipótesis se realizó con la prueba de Spearman.

En la presente investigación se llegó a la conclusión que la responsabilidad social empresarial tiene relación con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Palabras claves: Responsabilidad, social, tributos, laboral.

Abstract

The objective of this research work is to determine how corporate social responsibility is related to labor taxes in small businesses in the olive district, 2017, as well as to inform the importance of corporate social responsibility practices, mainly with your workers

The importance of the topic is to make known that the main objective of the company is not only to generate profits for the members, the voluntary integration to the solution of social problems fulfilling their obligations responsibly, it must go beyond complying with the laws and regulations. labor standards, that worry about the search for a sustainable and competitive country. For this, the MYPES must comply with the timely payment of labor taxes because it is the economic source of our country, as well as the social benefits to workers, respecting the laws and valuing human talent.

The type of research is correlational, the research design is non-experimental transversal, with a population of 65 people in the accounting area and human resources in 16 MYPES companies in the district of Los Olivos, our sample is composed of 56 people. The technique used is the survey and the data collection instruments is the questionnaire was applied to the participants of the established sample. For the validity of the instruments the criterion of expert judgments was used and also supported by the Cronbach's Alpha; the hypothesis was tested with the Spearman test.

In the present investigation, it was concluded that corporate social responsibility is related to labor taxes in the MYPES of the Olivos district, 2017.

Keywords: Responsibility, social, taxes, labor.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día observamos que gran parte de la producción se da gracias a la micro y pequeñas empresas (MYPES), según la sociedad de comercio exterior del Perú (Comex) estas empresas aportan el 21.6% de la producción del país, pero el 83.1% son informales, en este tipo de organizaciones laboran aprox. 7,7 millones de personas, 66.5% de las cuales no tienen una remuneración mínima, ni servicio de seguro de salud o sistema de previsión e incumplen con los pagos de los tributos laborales, a pesar que las organizaciones competentes generan leyes para su desarrollo y formalidad.

Esta situación le genera infracciones, sanciones, problemas judiciales que perjudican la imagen y competitividad de las empresas, el bienestar del trabajador y de nuestra sociedad. Así mismo algunos empleadores de las MYPES consideran no importante el cumplimiento del pago de las obligaciones y tributos laborales, generando malestar en sus trabajadores, desmotivación y falta de compromiso con los objetivos de la empresa. Los empleadores de las MYPES deben entender el rol fundamental que tiene la empresa en nuestra sociedad que es contribuir con el desarrollo sostenible de nuestro país, ser parte de la solución de los problemas sociales, se les invita a integrarse voluntariamente a tomar acciones de Responsabilidad Social empresarial.

En estos últimos tiempos se habla de Responsabilidad social empresarial, anteriormente se pensaba que las empresas únicamente están creadas para generar utilidades para los socios, hoy en día eso ha cambiado, por la preocupación de tener un mundo sostenible, cuidando nuestros recursos naturales, el bienestar de los grupos de interés (trabajadores, clientes, proveedores, socios, comunidad y medio ambiente) que participan en las operaciones comerciales de las empresas.

Por esa razón si las pequeñas empresas no cumplen con el pago oportuno de las obligaciones y tributos laborales (Sueldos, gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicio (CTS), pensión (SNP), AFP, Es salud, etcétera.) están afectando considerablemente al trabajador y su familia los cuales son la célula principal de nuestra sociedad, así mismo perjudica la fuente económica de nuestro país siendo esta la base para el desarrollo y progreso de nuestro país. Por otro lado, la empresa Responsable social y

empresarial, son más competitivas, más atractivas para los trabajadores los cuales son el motor de la empresa, para los clientes y proveedores son confiables. En general las prácticas de responsabilidad social empresarial no solo traen beneficio para los grupos de interés que participan en las operaciones comerciales, es una necesidad estratégica que genera mayor rentabilidad, ayuda a la pequeña empresa a generar valor agregado a su gestión.

1.2. Trabajos previos

Se encontraron las siguientes tesis en las universidades: Pontificia Universidad católica del Perú, Universidad San Martín de Porres-Perú, Universidad Javeriana, Bogotá-Colombia, Universidad Complutense de Madrid.

Responsabilidad social empresarial

Garavito, C. (2012, Jun-Jul). "*Derechos laborales y responsabilidad social empresarial*", 13, 1-20. recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe>

El artículo de revista menciona que ante la demanda de la sociedad por un nuevo tipo de empresa que, si bien se preocupe por su rentabilidad, se haga asimismo responsable por los efectos que su funcionamiento tiene sobre sus grupos de intereses, principalmente con sus trabajadores. La conciliación entre los intereses de los trabajadores y accionistas es posible y permite que la empresa se mantenga en el mercado, hoy en día generalmente las políticas de responsabilidad social empresarial van orientadas con la comunidad y el medio ambiente da menos atención al ámbito laboral, los cuales no aseguran que sus derechos laborales sean respetados, que se realice el pago de los tributos laborales, así como de sus beneficios.

Así mismo menciona que para el año 2005 el 89.12% de la fuerza laboral asalariada, solamente el 70.8% corresponde al sector privado y el 7.63% a la mediana y gran empresa, a la micro y pequeña empresa el 62.2%. Entonces el hecho de que la mayor fuerza laboral se encuentre en la micro y pequeña empresa y según las estadísticas que el 77% de la PEA está en el sector informal donde son reducidos los derechos de los trabajadores, donde solo el 24% tiene acceso a un seguro social y solamente el 32% está afiliado al sistema de pensiones, y recientemente un estudio de la OIT, el Perú ocupa el primer lugar entre los países con jornadas laborales efectivas mayores a 48 horas

semanales, se concluye que las micro y pequeñas empresas no cumplen con su responsabilidad social empresarial.

La preocupación por los derechos laborales, pago de tributos laborales al parecer es considerada un lujo porque a pesar de sus efectos positivos sobre la productividad del trabajador. Es decir, las empresas solo se preocupan por cumplir con las leyes laborales cuando existe una presión por los organismos como por ejemplo Sunat, el Ministerio de trabajo o la Sunafil.

(León, G., Castan, J. y Afcha, S., 2015) en la tesis titulada "Responsabilidad social en las Mipymes del municipio de Sincelejo, sucre, Colombia". Tesis para obtener el grado de Maestría en Economía de CENTRUM-católica; Pontificia Universidad católica del Perú.

El objetivo de este estudio es analizar las prácticas de responsabilidad social empresarial en la micro, pequeña, mediana empresa (Mipymes). Se examinó la frecuencia y las características de la RSE que implementan estas empresas, la muestra fue de 225 empresas del municipio de Sincelejo, en el departamento de sucre, Colombia. Para la obtención de datos se utilizó la encuesta.

El resultado muestra que la implementación de RSE por estas empresas está relacionada con la comunidad y laboral, mientras lo que trata del uso de recursos ambientales y la gestión en dirección operativa, se implementan con menos frecuencia. Asimismo, menciona que las Medianas empresas implementan con mayor frecuencia programas de RSE entre sus estrategias mientras el micro y la pequeña empresa con menos regularidad.

En lo siguiente es que las Mipymes del municipio de Sincelejo en primer lugar practican un conjunto de programas destinados a fomentar el bienestar social de la comunidad, así como mejorar el servicio prestado. En segundo lugar, los programas direccionados a la conservación y optimización de los recursos naturales son aplicados con menor frecuencia. Considere esta tesis porque la empresa objeto de investigación es una MYPE y la tesis tiene información relacionada.

(Lapa, 2014) En la tesis titulada “La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú. “Tesis para obtener el Grado de Doctor en contabilidad y Finanzas. Universidad San Martín de Porres.

El objetivo de esta tesis establecer la relación y las consecuencias que puede generar la falta de aplicación de la responsabilidad social empresarial que es un concepto que ha ido incorporando cada vez más, distintas variables acordes a los cambios a nivel global que además va exigiendo que se tomen en consideración nuevas áreas orientadas a una mirada más integral de la empresa y de la colectividad laboral.

Concluye diciendo que se ha demostrado que la RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. La empresa socialmente responsable las que cumplen con el pago de los beneficios sociales a sus trabajadores, y con los distintos grupos de interés, son más atractivos para los clientes, para los empleados los inversionistas. Además de combinar ganancias con principios de RSE crea situaciones siempre ventajosas para la empresa y para la sociedad. Considero este trabajo de investigación como base para poder elaborar una investigación adecuada, porque su estudio fue demostrado.

(Zapata. J. & Céspedes, L. 2010) En la tesis Titulada “Relación entre el desarrollo de políticas de Responsabilidad social empresarial e Imagen corporativa.” Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de Empresas. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá-Colombia.

El objetivo es demostrar la importancia de implantar políticas de Responsabilidad social empresarial (RSE), pues se convierten en estrategias, que logran ciertos beneficios como que logren ser competitivas manifestados en la maximización de las utilidades de la organización, las prácticas de RSE, también contribuye a la construcción de la imagen de la empresa a través de sus consumidores.

Concluye diciendo que los resultados de su investigación demuestran que la Responsabilidad social empresarial es un deber que va más allá de obtener rentabilidad económica y financiera, claro es que no se desvincula pues el implementar estrategias de RSE resulta eficiente para el desarrollo sostenible de

la empresa. Se ve reflejado en los Stakeholders que entre ellos están los consumidores como grupo de interés los cuales son parte elemental para la sostenibilidad y sustentabilidad de las empresas. Considero esta información como base para mi trabajo de investigación.

(Fernández, 2015) En su Tesis Titulada “Responsabilidad social corporativa estrategia de los recursos humanos basado en el alto compromiso y resultado organizativo: un modelo integrador.” Tesis para obtener el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.

El objetivo es examinar si la combinación de las dos variables (RSC y estrategia de recursos humanos), puede proporcionar ventajas competitivas para la empresa. Un análisis de la RSC estrategia de los RR. HH partiendo del alto compromiso de las diferentes dimensiones (gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales) y como puede incidir sobre los resultados organizativos y económicos. Muestra de 60 casos correspondientes a grandes empresas en España.

Concluye que los resultados alcanzados corroboran la existencia de una relación positiva y significativa entre las dimensiones que componen la RSC estrategia de los RR. HH, los desarrollos de una relación laboral adecuada mejoran el desarrollo de habilidades, oportunidad responsable y los resultados Organizativos (innovación, capacidad de atracción y retención del talento humano y mejora de su rendimiento empresarial). Considero esta tesis porque me sirve para fundamentar mi trabajo de investigación.

(Rosales, 2016) En su Tesis Titulada “La tributación y su incidencia en el desarrollo de la empresa inversiones RIVERV SAC. 2015” Tesis para obtener el grado de Contador público. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

El objetivo es determinar la incidencia de la tributación en el desarrollo de la empresa, la población muestra estuvo conformado por 15 personas socios y trabajadores administrativos, el investigador menciona que los socios y trabajadores administrativos de la empresa objeto de estudio no consideran las

normas tributarias para la toma de decisiones lo cual tiene una notable influencia en la economía de la empresa.

El tesista concluye, los socios y trabajadores deben ser concientizados en materia tributaria para que puedan tomar decisiones que ayuden al crecimiento de la empresa. También menciona que la recaudación fiscal permite al estado atender las necesidades de la población en lo social, educativo, salud, seguridad, entre otros, pero cuando contribuyentes evaden sus obligaciones tributarias disminuye la recaudación de ingresos afectando al presupuesto. Considero este trabajo de investigación porque indica la importancia de cumplir las normas tributarias dentro de la empresa.

(Leon, 2015) En su Tesis Titulada “Aplicación de sanciones en una inspección laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales EIRL en el periodo 2015” Tesis para obtener el grado de Contador público. Universidad Nacional de Trujillo.

El objetivo de este estudio es demostrar la incidencia financiera que tiene la aplicación de sanciones en las inspecciones realizadas por la superintendencia de fiscalización laboral (SUNAFIL), la empresa objeto de estudio cuenta con 42 trabajadores y tiene un deficiente control de los beneficios sociales por lo que es susceptible a ser detectada como infractora.

Concluye diciendo, está demostrado que la aplicación de Sanciones laborales perjudica la situación financiera de las empresas, se aplicó la encuesta y como resultado se demostró que las sanciones afectan la liquidez y el capital de trabajo de la empresa, además de afectar su capacidad de pago de compromisos a corto plazo. Considero este trabajo de investigación por tener relación con el tema de la investigación que estoy realizando.

(Alonzo, 2015) En su Tesis Titulada “Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María” Tesis para obtener el grado de Contador público. Universidad Nacional Agraria de la Selva.

El objetivo es determinar y conocer las infracciones laborales que cometen los empleadores de las MYPES de la ciudad de Tingo María, la misma que trae como consecuencia la baja productividad, falta de acceso a derechos

laborales como las vacaciones, seguro, estar inscritos en un sistema de pensiones, remuneraciones por debajo del mínimo, no pagar gratificaciones entre otras obligaciones tributarias laborales.

El tesista concluye que las MYPES en Tingo María aplican una serie de mecanismos para evadir los pagos de los derechos tributarios laborales, no consideran que la naturaleza y estructura de las empresas se cimienten en el movimiento económico y financiero que se logra con el esfuerzo de los trabajadores, como resultado tiene una baja productividad y son informales. Considero este trabajo de investigación porque sujeto de la investigación es una MYPE.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Responsabilidad Social empresarial

Comisión de las Comunidades Europeas, Libro verde, (2014) define:

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. (p.09)

Grupos de interés

Schwab (2014) define como:

Grupos específicos de personas, accionistas, trabajadores, consumidores, comunidad, etc.- a los que afectan, de una u otra manera, las acciones y decisiones de la empresa. Es decir, tiene algún interés legal, ecológico, económico, cultural en las operaciones y decisiones de la empresa. (p.106)

Prácticas Comerciales Respetuosas

Sánchez (2013) define:

La aplicación de las buenas prácticas por parte de las empresas promueve el desarrollo de un buen mercado, con la existencia de políticas favorables, apoyo financiero y confianza de los consumidores. Así mismo el autor menciona que las Buenas prácticas comerciales son experiencia realizadas por organizaciones cuyo objetivo es aplicar acciones innovadoras y creativas que permitan alcanzar retos más

allá de los objetivos económicos y empresariales. Las empresas que implementen son más eficaces, reconocidas y rentables, esto implica una visión estrategia en relación con sus trabajadores, consumidores, proveedores y medio ambiente. (p.57)

Características:

Deben ser acciones innovadoras

Son impulsadas desde la misma empresa

Ser permanentes en el tiempo

Son el reflejo de una empresa responsable en su compromiso con la sostenibilidad del mundo.

Son voluntarias y adicionales a los que rige la ley.

Trabajadores

Schwab (2014) Manifiesta:

El valor que una empresa de a sus empleados será reflejada en los resultados que estos logren. Los trabajadores deben convertirse en uno de los recursos más importantes para el crecimiento del sector empresarial. Deben ofrecer condiciones adecuadas para su desarrollo personal y profesional, así como para el desempeño de sus funciones de forma sana y segura, para que a su vez estos tengan un mejor rendimiento en la empresa. (p.212)

Proveedores

Schwab (2014) manifiesta:

En la medida que una empresa practique operaciones comerciales responsables exigirá el mismo nivel de compromiso de sus proveedores, y se creara un efecto multiplicador que contribuirá positivamente a la cadena productiva. Todas las empresas que apliquen tales prácticas se verán beneficiadas. (p.212)

Consumidores

Schwab (2014) manifiesta:

El actuar responsable de una empresa con sus consumidores y clientes no solo se limita a mejorar las prácticas de atención al cliente, sino que busca la claridad en las transacciones comerciales, la mejora de sus productos, el cumplimiento de estándares de calidad y el mercadeo responsable en otras prácticas. Cuando una empresa implementa estas prácticas, los consumidores o clientes establecen una relación de lealtad con ella que le permitirá seguir mejorando su capacidad de dotar de mayor valor agregado a sus productos o servicios. (p.213)

Comunidad

Schwab (2014) manifiesta:

Las prácticas responsables con la comunidad contribuyen al desarrollo sostenible. De esta forma la empresa contribuye a elevar los índices de desarrollo humano y de capital social de las comunidades que pueden, en algunos casos, mejorar la empleabilidad y facilitar la conversión de la población cercana en clientes y colaboradores. Cabe recalcar que esta relación debe basarse en responsabilidades compartidas y en una contribución a una relación de mutuo beneficio para el desarrollo sostenible. (p.212)

En los párrafos anteriores podemos explicar sobre como las empresas deben ser responsables con los distintos grupos de interés, con sus consumidores que les ofrezcan buenos productos de calidad, a un precio justo, con los trabajadores que les ofrezcan oportunidades para su desarrollo personal.

Capital Humano

López y granadino (2014) menciona:

Recurso intangible de la empresa, sin duda el capital humano constituye el recurso más estratégico, y también el más complejo de gestionar. Conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en la empresa, es una fuente incuestionable de ventaja competitiva a largo plazo. (p.57)

Tom Watson, Jr. Cargo de IBM, “Todo el valor de esta empresa está en su gente. Si ardieran todas nuestras fábricas y nuestros archivos de información, pronto seríamos tan fuertes como siempre. Llévense a nuestro personal y podríamos no recuperarnos nunca” (p.59).

Activo intangible

López y granadino (2014) define:

Como activo intangible al activo identificable de carácter no monetario y sin apariencia física, que se tiene para ser utilizado en la producción o suministros de bienes y servicios. Conjunto de recursos y capacidades difíciles de intercambiar, imitar, sustituir, escasos complementarios, duraderos, apropiables y que confieren a la empresa su ventaja competitiva. (p.56)

Sotomayor (2005) define “Fuentes de beneficios económicos futuros para la empresa, que carecen de sustancia física, conocimiento adquirido por una persona que incrementa su productividad” (p.78).

Recurso estratégico

(Fitz-enz, 2015) El aspecto clave para sustentar una empresa rentable o una economía sana es la productividad de su fuerza laboral, es decir su capital humano. (p.43)

Productividad

Davenport (2013) afirma:

Un trabajador que actué como un inversor del capital humano colocara su capital invertible donde puede obtener el máximo rendimiento. Concebir a los empleados como inversores subraya una realidad fundamental: la inversión y el beneficio constituyen un flujo en ambos sentidos. Los buenos ejecutivos comprenden que el incremento de los conocimientos del asalariado eleva la productividad, incluso hasta un 16 por ciento según un estudio citado en un documental de trabajo del National Bureau of Economic Research. (p.26)

En el párrafo anterior podemos explicar que según el autor menciona que si se les capacita a los trabajadores y se les brinda la oportunidad de obtener mayor conocimiento estos aumentarían su productividad, así mismo la empresa obtendrá el máximo rendimiento de sus trabajadores.

Beneficio económico

Fitz-enz (2015) manifiesta que “La capacidad de generar beneficios económicos futuros, es la característica fundamental de un activo. Esto se debe a que el activo interviene en el proceso productivo” (p.67).

Competitividad empresarial

Según Bembibre (2011), manifiesta que:

“Se habla de competitividad empresarial al hacer referencia a las diferentes estrategias y métodos que las diversas entidades aplican para lograr obtener el mejor resultado. También está ligada a los diferentes grupos de la misma entidad los cuales ayudan al buen funcionamiento de la empresa, principalmente el trabajador sea cual sea su puesto” (s.f. parr.2)

Porter (2008) afirma que “Una empresa competitiva es aquella que, de forma consciente, realiza un esfuerzo constante con el fin de crear las condiciones que le permitan elevar los niveles de preferencia hacia sus productos o servicios por parte de sus integrantes de su mercado y elevar barreras que impidan que sus posiciones de mercado sean eliminadas por los competidores” (p.89).

Estrategia

Porter (2008) afirma que, La competencia es generalizada, tanto para empresas que luchan por el mercado como para los países que se enfrentan a la globalización que responden a las necesidades sociales. Todas las empresas necesitan de una estrategia para ofrecer valor superior a sus clientes. En el nuevo enfoque de competitividad surge el incremento de productividad en el uso de recursos. (p.27)

Del párrafo anterior explicamos que la estrategia que favorecen a las empresas son las cuales están ligadas a sus trabajadores porque el valor que se le dé a los trabajadores estará reflejado en su productividad.

Innovación

Varela (2011) Cita a Peter Drucker,

Asocio el concepto de empresario al de innovador y define las empresas innovadoras como aquella que crean algo nuevo, diferentes, que cambian o transmutan los valores, así mismo menciona que el empresario innovador se basa en la teoría económica y social contempla el cambio como algo normal y saludable y cree que la tarea más importante de la sociedad y de la empresa es hacer algo diferente. El empresario innovador ve el cambio como norma saludable, busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad. (p.63)

Rentabilidad

Sánchez (2002) define:

“Rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados. En sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo” (p.90).

Sostenibilidad

Ricart, Rodríguez, y Sánchez, Ventoso (2017) cita a Elkington (1997) indica que:

El objetivo que tiene la empresa no solo es crear valor para sus accionistas sino triple crear valor económico, ecológico y social, por ende, el valor principal de la empresa sostenible no es solo el crecimiento económico sino el desarrollo sostenible, que las estrategias utilizadas hagan que la empresa obtenga una ventaja competitiva sostenible. (p.43)

En el párrafo anterior podemos explicar que para que una empresa tenga sostenibilidad en el tiempo no solo debe crear un valor para sus accionistas sino también en lo social y ecológico, por tal motivo el valor de una empresa también debe ser su desarrollo sostenible.

1.3.2. Tributos laborales

Caballero Bustamante (2015) define, “Son las Obligaciones tributarias asociadas a la relación laboral (contrato de trabajo, ingresos laborales), las cuales son asumidas tanto por el empleador como por el trabajador y que, en el caso del Perú, se divide en: Aportaciones sociales, impuesto a la Renta” (p.6).

En el párrafo anterior podemos explicar que son todos los aportes legales que se deben efectuar sobre la remuneración o renta que se abonan al trabajador y nos permitiremos referirnos de manera general a los tributos laborales que incluir aportes no tributarios y los beneficios sociales.

Definición de Micro y Pequeña empresa

Caballero Bustamante (2013) manifiesta que:

“Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios “(p.97).

Características:

Microempresa: de 1 a 10 trabajadores, ventas anuales hasta el monto máximo hasta 150 UIT.

Pequeña empresa: de 1 a 100 trabajadores, ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 UIT.

Así mismo para acceder al Régimen Laboral de la MYPE debe registrar se en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) en el portal del ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, para esto debe cumplir con los supuestos antes mencionados.

El 02 de julio del 2013 el congreso de la Republica promulgo la ley N° 30056” Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Su finalidad es establecer un marco legal que ayude a la competitividad, formalización y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. En esta nueva ley ya no hay límite de trabajadores todo lo anterior se mantiene.

Obligaciones tributarias laborales

Caballero Bustamante (2013) manifiesta que:

Todas las obligaciones tributarias nacen de una relación laboral, así mismo son todos los aportes legales que se deben efectuar sobre la remuneración que se abonó al trabajador. Se utilizará el termino obligaciones tributarias no solo a los conceptos que califican como tributos, sino también a los ingresos que no tienen naturaleza tributaria, el recaudador y administración no es el estado, como por ejemplo Administradora de fondo de pensiones (AFP), Entidades prestadoras de salud (EPS) y compañías de seguros. (p.15)

Aportaciones laborales

Los siguientes párrafos nos indican cuales son las aportaciones que realizan las empresas:

Sistema Nacional de Pensiones

El aporte al sistema nacional de pensiones (SNP) es de cargo obligatorio del trabajador, sin embargo, corresponde al empleador efectuar la retención, declaración y pago a la SUNAT los aportes retenidos.

El empleador está en la obligación de efectuar la declaración y pago de los importes retenidos, ya que estos aportes están destinados al fondo de jubilación del personal, el cumplimiento con sus trabajadores y siendo una empresa responsable. (Estudio Caballero Bustamante, 2013)

El porcentaje del sistema nacional de pensiones aplicado a los ingresos del trabajador es del 13%, este importe debe ser retenido por la empresa y efectuar la declaración según le corresponda.

Sistema Privado de Pensiones

(Decreto Ley N° 27328 del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, 1997) dice que, el sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) está conformado por las Administradoras de Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Los aportes obligatorios y voluntarios de los trabajadores dependientes deben ser declarados, retenidos y pagados por el empleador a la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Del párrafo anterior podemos explicar que los aportes realizados por los trabajadores a su fondo de pensiones privado en el futuro le servirán como una prestación de jubilación, por tal motivo las empresas que son los encargados de realizar las retenciones y efectuar los pagos deben de cumplir con su responsabilidad.

Essalud

Caballero Bustamante (2013) manifiesta que, Todo empleador debe asegurar a todos sus trabajadores con el fin de que tengan acceso a las diversas prestaciones que ESSALUD les brinda. No obstante, esta obligación, no se agota en este trámite ya que adicionalmente deberá proceder con el pago de un aporte el cual a continuación describimos:

El artículo 6° de la Ley N° 26790 señala la base imponible y el porcentaje de los aportes es el siguiente: Afiliados regulares en actividad. El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. La base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la RMV vigente.

Mediante la Ley N° 27334 se encarga a la SUNAT la administración de la aportación el Seguro Social de Salud (ESSALUD), de esta forma se integra en una misma institución, la recaudación control y fiscalización de los aportes correspondientes, dedicándose el ESSALUD a brindar los servicios de salud propiamente dichos.

Contribuciones

Ministerio de economía y Finanzas (2018) indica que, Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales.

Del párrafo anterior podemos explicar que gracias a las contribuciones realizadas por las empresas el estado obtiene mayor fuente económica que le permite realizar obras públicas, que mejoran la calidad de vida de la sociedad.

Senati

Caballero Bustamante (2013) manifiesta que

Están obligados a aportar al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI): En el caso de empresas que desarrollan exclusivamente actividades industriales comprendidas en la "Categoría de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIUU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3) el porcentaje es 0.75% del total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores

Infantes, Mucha y Egusquiza (2012) manifiesta que:

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI). Es una institución de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y con patrimonio propio, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas. (p.98)

Sencico

Infantes, Mucha y Egusquiza (2012) manifiesta que:

La finalidad de la contribución al SENCICO es formar, capacitar, perfeccionar y certificar a los trabajadores de la actividad de la construcción en todos sus niveles, así como realizar las investigaciones y trabajos tecnológicos vinculados a la problemática de la vivienda y de la edificación, así como proponer normas técnicas de aplicación nacional. (p.102)

De lo mencionado en los párrafos anteriores explicamos que las MYPES que no están obligadas a contribuir a Senati, pueden hacerlo respetando los porcentajes establecidos, gracias a esta contribución sus trabajadores podrán recibir capacitaciones que lo ayuden a realizar un mejor trabajo, lo mismo con las contribuciones a Sencico

Renta de quinta categoría

(Villegas y López, 2015), manifiestan que “son rentas que provienen del trabajo del personal dependiente prestado a una empresa a través de una planilla [... se grava el impuesto dependiendo de lo percibido” (p.7)

Las rentas de quinta categoría son rentas de trabajo que gravan los ingresos percibidos de los trabajadores dependientes y que son declarados por la empresa mediante la planilla de remuneraciones mensual.

Relación laboral

Bembibre (2011) Manifiesta que, Son relaciones laborales el vínculo que se establece entre dos personas en el ámbito laboral, aquel que ofrece su capacidad física o mental y aquel que ofrece los medios de producción, le otorga todos los recursos necesarios para realizar su función. Unos de los elementos importantes son el salario o remuneración y el contrato donde figura las condiciones de trabajo, es la parte legal más importante de las relaciones laborales y debe respetarse por ambas partes.

Contrato de trabajo

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) menciona que:

El contrato de trabajo, La jornada de trabajo es un derecho constitucional, cuyo incumplimiento genera una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. (p.45)

Contrato a plazo indeterminado

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) menciona que:

Señalan que en toda reacción en que se presenten los tres elementos del vínculo laboral, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo sin plazo determinado.

Así mismo, destacan que a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, les corresponde el pago de todos los beneficios sociales establecidos en la ley. (p.46)

Contratos a plazo fijo o sujeto a modalidad

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) menciona que:

Establece que los contratos sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o por mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (p.49)

El Decreto Legislativo 728 TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (tomado del Manual Operativo del Contador, 2013) señala la siguiente

Clasificación:

Contratos de naturaleza temporal

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) menciona que:

Es el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad Contrato celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración es de tres años como máximo. (p.53)

El contrato por necesidades de mercado

Vargas, Dávila, Pallette y Pineda (2012) menciona que:

Es el contrato celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. (p.67)

En los contratos temporales por necesidades del mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Su duración es de 5 años como máximo. (p.67)

Capacidad física e intelectual

Davenport (2013) Define, Las personas que aportan ingenio, creatividad e iniciativa a su empresa, merecen más respeto que una perforadora media. El trabajador aporta a la empresa su capacidad intelectual o física, estas capacidades que van adquiriendo por medio de sus estudios, experiencia, habilidades, las cuales brindan a la empresa para obtener para un beneficio económico. Esta relación supone que las dos partes prosperen trabajador y empresa. (p.89)

Remuneración

El artículo 24° de la Constitución Política del Perú ha señalado que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.

Conforme a lo indicado en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), se denomina remuneración a toda aquella prestación, en dinero, en especie o en dinero y en especie que el trabajador percibe por los servicios realizados a favor del empleador, siempre que sea de su libre disposición.

La suma de la remuneración es pactada por las partes, pero la ley establece normativamente una remuneración mínima vital indisponible e irrenunciable para los trabajadores que realicen una jornada laboral ordinaria. Cabe resaltar que, no existen restricciones en cuanto al plazo en que debe abonarse, por lo que las partes de la relación laboral están facultadas para pactar plazos distintos, tales como: mensual, quincenal o semanal (salario o jornal)

En cuanto a su composición, la remuneración puede comprender una parte básica (importe mínimo que el trabajador percibe en contraprestación a sus servicios) y otras partes no básicas, tales como comisiones, alimentación y movilidad, por lo que la afectación de éstas o no a beneficios sociales establecidos por la ley dependerá de la naturaleza y/o permanencia de cada uno de estos conceptos en el tiempo.

Condiciones de trabajo

Vargas, Dávila, Pallette, Pineda (2012) menciona que:

“Las condiciones de trabajo son aquellos pagos, considerados como ingresos no remunerativos, representados en sumas de dinero o en bienes, que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de su función o con ocasión del mismo” (p.76).

La característica que nos indicara que se trata de una condición de trabajo es que el trabajador no emplea dichos montos en beneficio propio o para su familia, sino que los utiliza para poder desempeñar su labor o para beneficiar al empleador.

Las condiciones de trabajo más comunes son:

Movilidad

Vivienda

Gastos de representación

Alimentación

Viáticos

Vestido

Es condición de trabajo todo aquello que no constituye una ventaja o beneficio patrimonial para el trabajador.

Beneficios sociales.

Infantes, Mucha y Egusquiza (2012) manifiesta que, El pago de las remuneraciones y beneficios sociales a los trabajadores es tanto un deber como un derecho. Un deber porque existe una obligación por parte de los empleadores de cumplir con la contraprestación de los servicios recibidos y, un derecho, porque los empleadores deben tener la posibilidad de cumplir con sus obligaciones. El empleador tiene la obligación de cancelar el pago de los beneficios sociales del trabajador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese.

Asignación familiar

Estudio Caballero Bustamante (2013) manifiesta, Por concepto de asignación familiar, los trabajadores de la actividad privada percibirán el equivalente al 10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio de acuerdo a como lo establece la Ley N°25129 (06/12/1989), en su artículo N° 1. Así mismo, en el art. N° 2 dice: Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. (p.13)

Compensación por Tiempo de Servicio

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) menciona que:

De conformidad con el Texto Único Ordenado de la Compensación por Tiempo de Servicios y su respectivo reglamento (Decretos Supremos N° 001 - 97-TR y 004-97-TR), este beneficio laboral tiene la naturaleza de previsión

social frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. (p.7)

La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare menor.

Solo están comprendidos en el beneficio de la CTS, los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas. Así mismo las pequeñas empresas están obligadas a realizar el depósito de CTS equivalentes a 15 días por año de servicio.

Serán computables:

Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.

Los días de descanso pre y post natal.

Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por empleador.

Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Los montos deberán ser efectuados por el empleador dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujeto a plazo fijo, el pago de la CTS será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prorrogas sea

mayor a 6 meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Descanso Semanal

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) mencionan que, Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991):

Art. 1°. El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgara preferentemente en día domingo.

Art. 2°. Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá designar como día de descanso uno distinto al domingo.

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Art. 3°. Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente labor efectuada más una sobretasa del 100%.

Descanso Vacacional

Vargas, Dávila, Pallete y Pineda (2012) mencionan, Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991) Art. 10°. En principio, tienen derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas.

Ahora bien, el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso semanal por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación:

Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de 6 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.

Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de 5 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán:

Una remuneración por el trabajo realizado.

Una remuneración por el trabajo vacacional adquirido y no gozado;

Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Cabe precisar que esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso, la indemnización incluye a la bonificación por el tiempo de servicios ni está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de estas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago.

Gratificaciones

Vargas, Dávila, Pallette y Pineda (2012) menciona, Ley N° 27735 (28/05/2002) Tienen derecho a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada: aquellos que se encuentran bajo contrato a tiempo indeterminado, así como a los que se encuentran bajo los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo (1/30) de la fracción correspondiente.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio y serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según sea el caso. En el caso de las pequeñas empresas la gratificación es el 50% de la remuneración percibida.

Participación en las utilidades

Agapito (2012 p. A-8). Manifiesta, De conformidad con el Decreto Legislativo N° 892, ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, los trabajadores de las empresas que cuenten con más de 20 trabajadores participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes del pago del Impuesto a la Renta. (p.89)

Para establecer si una empresa excede o no de 20 trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.

Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

En principio, la participación en las utilidades se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 892 antes citado establece que las empresas industriales procederán con efectuar el reparto de sus utilidades en función de un 10%. De ese porcentaje, el 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal, los días real y efectivamente trabajados. Y el otro 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

Responsabilidad social empresarial y su relación con los tributos laborales

El termino responsabilidad social empresarial se va escuchado mucho en estos últimos años en América Latina, por la búsqueda de obtener un mundo sostenible, según las estadísticas el 98% de las empresas son MYPES lo cual nos indica que son el motor principal de nuestra economía y generadores de más puestos de trabajos en nuestro País. Según el diario La República que menciona COMEX menciona que las MYPES aportan el 21.6% de la producción del país, pero el 83.1% son informales.

Por tal motivo estas empresas MYPE deben de preocuparse por integrarse a la práctica de acciones de responsabilidad social empresarial, con los primeros que deben tener buenas prácticas son con sus trabajadores, en

nuestro país se han creado leyes que regulan las relaciones laborales de las empresas MYPE, apoyando su crecimiento y competitividad, pero vemos que muchas de las empresas aún siguen en la informalidad, no pagando sus tributos laborales y beneficios a los trabajadores.

Los tributos laborales que son asumidos por el trabajador y empleador son fuentes de ahorro para el estado, lo cual le permite realizar obras públicas lo que ayuda a mejorar la calidad de vida de las comunidades. Las aportaciones que realiza el trabajador como su ONP o AFP son ahorros que aseguran su bienestar para él y su familia en un futuro, las contribuciones que realizan las empresas son para que sus trabajadores reciban atención médica y puedan recibir capacitación y mejorar su productividad.

Por ende, las empresas MYPES deberían cumplir con el pago de estos tributos laborales y no poner en riesgo el bienestar del principal activo de la empresa sus trabajadores y peor poner en riesgo su sostenibilidad y competitividad empresarial.

Es por esto que la relación entre la Responsabilidad social empresarial y los tributos laborales es la falta de conocimiento por parte de las empresas MYPES, sobre las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial, la mayoría solo se preocupa por obtener utilidades no respetando a los grupos de interés como lo son sus trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad, que forman parte en sus operaciones comerciales y a falta de uno la empresa no podría seguir en marcha.

Si las empresas MYPES aplicaran acciones de responsabilidad social empresarial y lo utilizaran como estrategia su competitividad y posicionamiento en el mercado mejoraría porque está demostrado por estudios que las empresas que son Responsables social y empresarial son más atractivas para los trabajadores pueden captar y retener el mejor capital humano, crean clientes leales, y buscan proveedores que sigan con estas prácticas lo que resulta una cadena y un mejor mercado, por último contribuye con el bienestar de la comunidad por medio del pago de beneficios y tributos laborales.

1.4. Marco Conceptual

Empleador: Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. (Infantes, Mucha, y Egusquiza, 2012, p. 31)

Trabajador: Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. (Infantes, Mucha, y Egusquiza, 2012, p. 31)

UIT: La UIT son las iniciales de Unidad Impositiva Tributaria y es un valor de referencia que se utiliza en el Perú para determinar impuestos, infracciones, multas u otro aspecto tributario que las leyes del país establezcan. Decreto supremo n° 380-2017-EF

Desarrollo sostenible: Es el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer las capacidades de las generaciones futuras para satisfacer las suyas. (Schwalb, 2014, p. 7)

Accionistas: es el propietario de la empresa, el accionista aporta capital a la empresa, invierte en la empresa, las decisiones que estos tomen afectarían su inversión. (Bembibre, 2011)

Los accionistas son los que dirigen la empresa sus decisiones gerenciales afectan su inversión, por ende, deben de tener un manejo adecuado de estrategias innovadoras para el logro de los objetivos empresariales.

Stakeholders: son grupos de personas que afectan las acciones y decisiones de la empresa, es decir participan en las operaciones y decisiones de la empresa. (Schwalb, 2014, p.106)

Los stakeholders son los trabajadores, accionistas, consumidores los cuales participan de las operaciones comerciales de la empresa, los objetivos

que de la empresa no deben perjudicar las expectativas de los distintos grupos de interés.

Inversión: las inversiones son los que comprometen los recursos de la empresa en el presente para obtener una utilidad en el futuro (Fitz-enz, 2015, p. 46)

La inversión le permite a la empresa alcanzar algún beneficio económico, invertir en responsabilidad social empresarial le genera a la empresa ventaja competitiva.

Activos: conjunto de bienes que pueden ser tangibles o intangibles que tiene la empresa, son controlados por la entidad que a futuro le genera beneficio económico. (Bembibre, 2011)

Bienes que la empresa posee, los activos intangibles como los conocimientos, habilidades y experiencia de su personal, le genera a la empresa un beneficio económico.

Cadena Productiva: es un sistema que está constituido por empresas que se relacionan entre sí, por la necesidad de satisfacer operaciones comerciales de producción o de servicios. (Guibert, 2012, p. 87)

Las empresas se relacionan para poder satisfacer las necesidades de las personas, para la producción o comercialización de productos.

Previsión social: acción y efecto de prever, acciones que buscan atender las necesidades de las personas, el objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas. (Bembibre, 2011)

El derecho todo trabajador de recibir una previsión social por el tiempo que viene laborando para una empresa.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema General

¿De qué manera la Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?

1.5.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?

¿De qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?

¿De qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?

1.6. Justificación del estudio

La motivación para realizar este trabajo de investigación es debido a la preocupación de tener empresas que se sientan parte de la solución a los problemas sociales en este caso las MYPES se sumen a buscar la sostenibilidad de nuestro país y de hacer negocios en base a valores, brindándole la mayor importancia a los trabajadores que son el motor principal de la empresa, así mismo que vean que las prácticas de responsabilidad social empresarial son estrategias que aumenta su rentabilidad sin dejar de lado a los grupos que intervienen en cada operación comercial.

(Davenport, 2013) Cita a Tom Watson, Jr. Cargo de IBM, “Todo el valor de esta empresa está en su gente. Si ardieran todas nuestras fábricas y nuestros archivos de información, pronto seríamos tan fuertes como siempre. Llévense a nuestro personal y podríamos no recuperarnos nunca” (p.59).

Hoy en día las empresas no solo deben preocuparse por generar utilidades para los accionistas sino también en brindar bienestar a la sociedad, esto pone a los trabajadores como primer recurso estratégico, los empresarios de las MYPES deben valorar la importancia que tiene el cumplimiento de los pagos de tributos laborales, así como de los beneficios, tratar de hacer negocios respetando las normas y leyes laborales sin perjudicar a los trabajadores y su futuro.

(Guibert, 2012) Cita a Milton Friedman: “Pocas tendencias podían socavar tan profundamente los cimientos de nuestra sociedad como la asunción por parte de los representantes de las empresas de una responsabilidad social que no fuese la de hacer tanto dinero como fuese posible para los accionistas” (p.21).

La principal fuente generadora de empleo son las MYPES, por ende, debe estar relacionada a fomentar la sostenibilidad de nuestro País y la aplicación de las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial con cada uno de los grupos de interés. Estas acciones contribuirán a su desarrollo sostenible, competitividad y principalmente su rentabilidad, por ello es importante que se conozca la importancia de implementar nuevas estrategias empresariales como las prácticas de responsabilidad social empresarial.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

La Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

1.7.2. Hipótesis Específicos

La responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

La responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

La responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

1.8.2. Objetivos Específicos

Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. *Diseño y tipo de investigación*

2.1.1. *Diseño de investigación*

Hernandez, y Fernandez y Baptista (2006) “El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza su o sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación” (p.158).

De lo mencionado por el autor el diseño de investigación es aquel, con el que, se va analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un ambiente específico. De acuerdo a esto decimos que esta investigación es de diseño de tipo no experimental-transversal.

Diseño no experimental

Hernandez et.al (2006) Menciona” Es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (p. 205).

No se manipulan las variables, y se observan los fenómenos en su ambiente natural para que luego se analice.

Diseño transversal

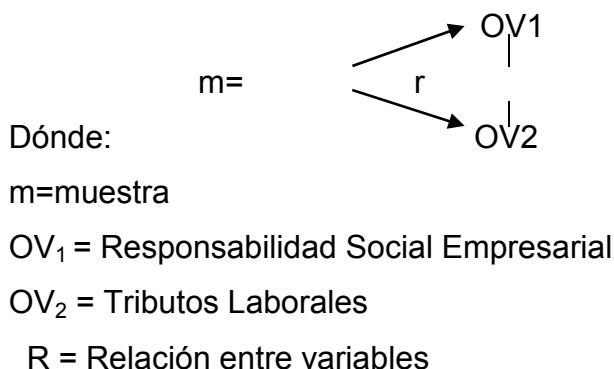
Hernandez et.al (2006) Señalan que: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (p.211).

2.1.2. Tipo de investigación

Es de tipo descriptivo-correlacional

Hernandez et.al (2006) menciona que “Este tipo de estudios tienen como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.105).

Es correlacional porque está interesada en la determinación del grado de relación existente entre dos variables:



2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Hernandez et.al (2006) menciona que, “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

Variable 1: Responsabilidad Social Empresarial

Comisión de las Comunidades Europeas, Libro verde (2011) define que:

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. (p.09)

2.2.2. Variable 2: Tributos laborales

Caballero Bustamante, (2015) define que “Son las Obligaciones tributarias asociadas a la relación laboral (contrato de trabajo, ingresos laborales), las cuales son asumidas tanto por el empleador como por el trabajador y que en el caso del Perú, se divide en: Aportaciones sociales, impuesto a la Renta” (p.6)

Cuadro de Operacionalización de variables

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	
La Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las Mypes del distrito de los Olivos, 2017.	Responsabilidad social empresarial	Comisión de las Comunidades Europeas, Libro verde (2014), Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas." (p.09)	Prácticas comerciales respetuosas	-Trabajadores -Consumidores -Proveedores -Comunidad	
			Inversión en el capital humano	-Activo intangible -Recurso estratégico -Beneficio económico -Productividad	
			Competitividad empresarial	-Estrategia -Innovación -Rentabilidad -Sostenibilidad	
	Tributos laborales		Caballero Bustamante (2015) Son las Obligaciones tributarias asociadas a la relación laboral(contrato de trabajo, ingresos laborales), las cuales son asumidas tanto por el empleador como por el trabajador y que en el caso del Perú, se divide en: Aportaciones sociales, impuesto a la Renta.(p.6)	Obligaciones tributarias laborales	-Aportaciones Sociales -Contribuciones -Impuesto a la renta de quinta categoría
				Relación laboral	-Contrato de trabajo -Capacidad física e intelectual -Remuneración -Condiciones de trabajo
				Beneficios sociales	-Asignación familiar -Compensación por tiempo de servicio -Descanso vacacional -Gratificación -Participación de utilidades

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

“Se llama así a toda la población que se necesita estudiar o el conjunto total o el grupo más grande de individuos, objetos, cosas, hechos, fenómenos o situaciones que pueden ser agrupadas en función de una o más características comunes.” (Terrones, 2004, p. 299)

Según lo expuesto por el autor para la investigación se determinó que la población está conformada por todas las pequeñas empresas (MYPES) del distrito de Los Olivos, con el reporte obtenido de la Municipalidad del distrito, el universo poblacional a estudiar es de 65 colaboradores de las empresas del área contable y Recursos Humanos de las MYPES.

2.3.2. Muestreo

El método que se usó es probabilístico denominado Muestreo Aleatoria Estratificado, debido a que se tuvo en cuenta la clasificación en partes homogéneas, donde se seleccionó a las Pequeñas empresas que formaran parte de la muestra.

Muestreo probabilístico según Hernandez et.al (2006) menciona que:

“Todo el elemento de la población tiene la misma posibilidad de ser escogidos y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra” (p.240).

2.3.3. Muestra

“(…) Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población.” (Hernández et.al, 2006, p.300)

La muestra de la investigación se estudió se hallará utilizando la siguiente formula:

Dónde:

$$n = \frac{(Z^2) * (p) * (q) * (N)}{(6N-1) * (e^2) + (Z^2) * (p) * (q)}$$

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza;

para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.

Calculo:

$$\frac{(1.96^2) * (0.5) * (0.5) * (65)}{(65-1) * (0.05^2) + (1.96^2) * (0.5) * (0.5)} = 56$$

2.3.4. Cuadro de Estratificación de la muestra

N°	Datos de la Empresa	Giro	DPTO.	DPTO.
			Contable	Recursos Humanos
1	CORPORACION MADERERA BENLY S.A. CHOUSE S.A.C.	Venta de madera y afines,	2 personas	1 persona
2	P & S QUALITY E.I.R.L.	Fab, dist. Y com. De productos químicos y limpieza en general,	2 personas	1 persona
3	DIMALEC S.A.C	Servicios de reparación y mantenimiento de motores industriales,	2 personas	1 persona
4	INDUBRIA / INDUSTRIAS BRIANTEA S.R.L	Fabricación de quemadores ferrosos - no ferrosos,	2 persona	1 persona
5	CABLEUNION S.A.C.	Mantenimiento de redes de telecomunicaciones, transmisión de imágenes por cable,	3 personas	2 personas
6	CORPORACIÓN ALGODONERA DEL NORTE	Tintorería	2 personas	2 personas
7	PRODUCTOS INDUSTRIALES DEL CAUCHO SRL	Productos de caucho	2 persona	1 persona
8	CORPORACION PALVA E.I.R.L.	Fábrica de extinguidores	2 persona	1 persona
9	ALICOMSER CONTRATISTAS SAC	Serv. Y mant. De ascensores	3 personas	2 personas
10	LLANTA SAN MARTIN S.R.L.	Venta de repuestos para vehículos, taller de mecánica.	3 personas	2 personas
11	INNOMET / INNOMET E.I.R.L.	Servicios de tornería.	2 personas	1 persona
12	Exportaciones Filan Sur S.R.L	Taller de tejidos para artesanía	2 personas	1 persona
13	FABRICA DE EMBUTIDOS NARANJAL S.A.	Fábrica de embutidos,	2 personas	1 persona
14	BOTICENTRO PERU S.R.L.	Fabricación de calzados de cuero, confección de prendas de vestir,	2 personas	2 persona
15	ASTECA / ASCENSORES TECNICOS ASOCIADOS S.A.C	Taller de reparación y mantenimiento (ascensores),	2 personas	1 persona
16	GLOBAL PLASTIC S.A.C.	Fabricación de envases de plásticos,	2 personas	1 persona
TOTAL 56 PERSONAS			35 personas	21 personas

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en este trabajo de investigación es la encuesta para la recolección de datos, se obtuvo información acerca de hechos objetivos para determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y los tributos laborales en las MYPES del distrito de los olivos, año 2017.

El instrumento que se utilizó en este trabajo de investigación fue el cuestionario el cual contiene un conjunto de preguntas que permite recoger, procesar y analizar la información de manera confiable y válida, el formato será redactado en forma de afirmación e individual y tiene que ser coherente, según el método desarrollado por Rensis Likert con 5 niveles de respuesta, por medio del instrumento se va obtener información acerca de las variables que se están investigando y así poder definir el problema de investigación.

2.4.2. Validez

“La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir” (Hernandez, et. al, 2006, p. 241).

Según Escobar y Cuervo (2008) menciona que:

“El juicio del experto es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema las cuales son reconocidas por otros expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicio y valoraciones” (p.29).

El instrumento fue efectuado a través del Criterio de Juicios de Expertos, se contó con la participación de 03 expertos, quienes validaron el cuestionario por cada una de las variables. El instrumento mide los indicadores, indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

Experto	Especialidad
Dr. Ambrosio T. Esteves Pairazaman	Administración Financiera
Mg. Marcelo Dante Gonzales Mattos	Finanzas
Mg. Donato Díaz Díaz	Tributación

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Confiabilidad del instrumento

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Hernandez, et. al, 2006, p. 241).

Existen muchas técnicas de confiabilidad como el método Test-Reset, Método de Kuder-Richarson, Método común de división por mitades o Hemitest, Método de división por mitades de Rulon, coeficiente Alfa de Cronbrach.

Para este trabajo de investigación se aplicará el Alfa de Cronbrach, que nos indicara si el instrumento es confiable.

Coeficiente alfa de Cronbach: Este coeficiente fue desarrollado por J.L Cronbach, necesita una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de varianza de los ítems

St²: Varianza de la suma de los ítems

α: Coeficiente de Alpha de Cronbach

Criterios de Confiabilidad de valores:

No es confiable	-1 a 0
Baja Confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte Confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta Confiabilidad	0.90 a 1

2.4.4. Responsabilidad social empresarial

El instrumento está compuesto por 24 ítems, siendo el tamaño de la muestra 56 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.

Resultados:

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	12

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0,911 por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

Validez Ítem por Ítem

Tabla 3*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Aplicar prácticas comerciales respetuosas con los trabajadores se refleja en los resultados que estos logren	44,64	54,016	,617	,906
2.Las prácticas comerciales respetuosas con los consumidores establecen una relación de lealtad	45,00	50,655	,931	,891
3.Los proveedores que aplican prácticas comerciales respetuosas exigen el mismo nivel de compromiso	44,91	59,101	,462	,912
4.Las prácticas comerciales respetuosas con la comunidad ayudan al desarrollo sostenible del país	45,11	46,243	,833	,896
5.El activo intangible de una empresa es el conocimiento, habilidad y experiencia del trabajador	44,11	58,679	,886	,906
6.El recurso estratégico primordial para la empresa es el capital humano	44,73	57,945	,327	,919
7.La inversión del capital humano trae beneficio económico para la empresa	44,96	57,017	,428	,914
8.La productividad está relacionada con los conocimientos de los trabajadores	45,02	44,200	,931	,889
9.Las prácticas de responsabilidad social empresarial son estrategias que ayudan a la empresa a obtener ventaja competitiva	44,66	55,574	,709	,903
10.Las empresas innovadoras crean algo nuevo considerando su economía	45,30	58,579	,655	,908
11.Las empresas son rentables si tienen ventaja competitiva	44,95	53,979	,743	,901
12.El valor principal de la empresa sostenible no es solo el crecimiento económico	45,21	50,462	,737	,900

Fuente: SPSS versión 25

2.4.5. Tributos laborales

El instrumento está compuesto por 12 ítems, siendo el tamaño de muestra 56 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.

Resultados:

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	12

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.881, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

Validez Ítem por Ítem

Tabla 6*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Las aportaciones sociales que realizan las empresas en cumpliendo con sus obligaciones tributarias ayudan a la economía del País.	49,48	21,381	,934	,851
2. La empresa que paga contribuciones está ayudando a la realización de obras públicas que mejoran la calidad de vida de la comunidad	49,34	23,974	,706	,869
3. La empresa retiene el impuesto a la renta de quinta categoría a sus trabajadores.	49,70	18,470	,681	,879
4. El contrato de trabajo es imprescindible regula las relaciones laborales.	48,88	23,748	,761	,866
5. Los trabajadores aportan sus capacidades físicas e intelectuales para obtener un beneficio económico.	49,05	23,215	,785	,863
6. La remuneración es irrenunciable nace a partir de la relación laboral.	48,61	27,261	,000	,888
7. Las condiciones de trabajo ofrecidas por los empleadores están relacionadas al desempeño de la labor de los trabajadores.	50,16	18,501	,744	,868
8. La asignación familiar es un beneficio social para el trabajador cuando tiene hijos menores de 18 años.	48,75	24,591	,727	,871
9. La compensación por tiempo de servicios es una previsión social frente a las contingencias que origina el cese del trabajador.	48,93	24,104	,634	,871
10. El descanso vacacional es un derecho del trabajador que cumple con una jornada mínima de 4 horas.	49,11	23,916	,355	,887
11. La gratificación es un beneficio del trabajador que tiene relación laboral contractual.	48,75	24,591	,727	,871
12. La participación de utilidades es derecho de los trabajadores que participan en la gestión empresarial de la empresa.	48,93	24,104	,634	,871

Fuente: SPSS versión 25

2.5. Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo “Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017”, en él se realizará un estudio cuantitativo.

Para analizar los datos de este trabajo de investigación se utilizará: Statistical Package for the social Sciences o paquete Estadístico para las ciencias sociales (SPSS). Este programa fue desarrollado en la universidad de Chicago, es uno de lo más difundidos, contiene todos los análisis estadísticos (versión 25.0).

2.6. Aspectos éticos

(Huamanchumo, H. y Rodríguez, J., 2015) Las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir, deben estar dirigidas a identificar las causas de los problemas y dar una solución científica al problema a investigar, ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales (p.199).

En todo momento, al elaborar el presente de trabajo de investigación, se dio cumplimiento a la ética profesional, con los principios moral y social, en el enfoque práctico mediante normas y reglas de conducta.

- a) Principio de veracidad: Se respetarán las fuentes bibliográficas que usaré en mi trabajo de investigación.
- b) Principio de fidelidad: El trabajo está en base a lo planteado en el proyecto; justifico los cambios en mi proyecto y reservo la información proporcionada de mis participantes en mi encuesta.
- c) El principio de Integridad: Consiste en la valorización que se demuestre, los métodos utilizados, las expectativas de la investigación y los resultados obtenidos mediante asesoría profesional, para determinar si están de acuerdo con mi estudio.
- d) El principio de Confidencialidad: En mi trabajo de investigación los datos recolectados serán llevados uno a uno para no generar discrepancia alguna entre mis participantes con el objetivo de no causar incomodidades.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. A nivel de variables

Tabla 7

Responsabilidad social empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	22	39,3	39,3	39,3
	Regular	18	32,1	32,1	71,4
	Buena	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

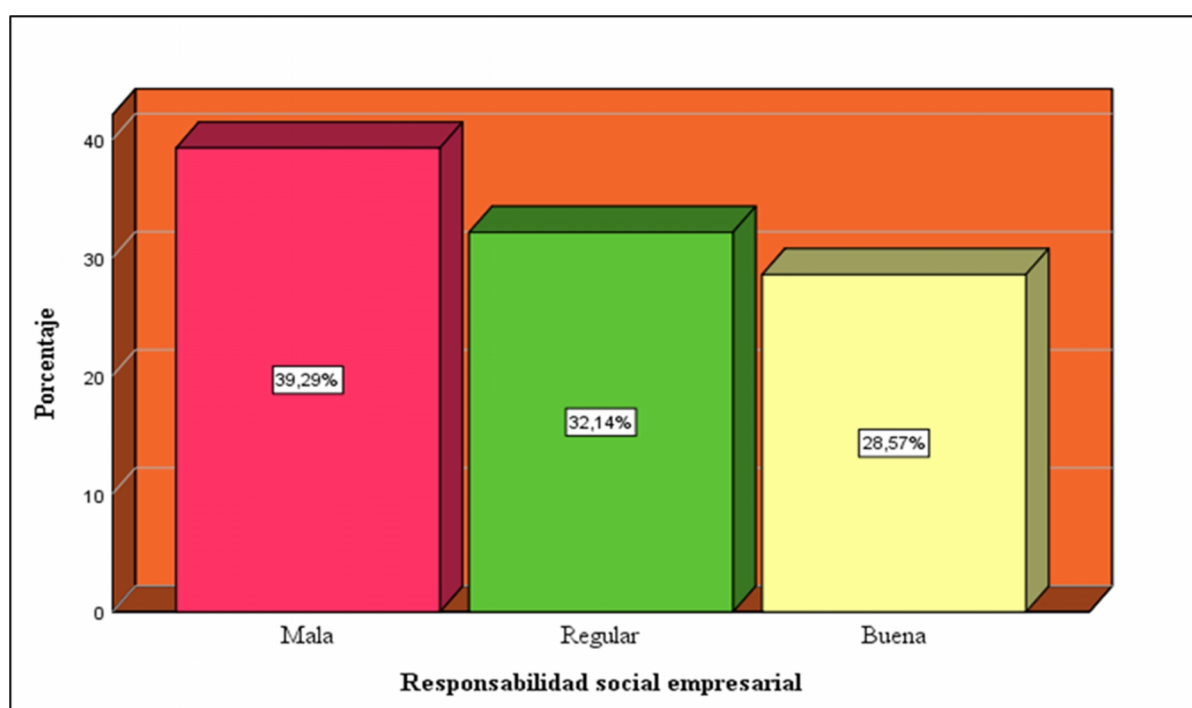


Gráfico 1. Responsabilidad social empresarial

Interpretación:

El gráfico 1 del total de 56 encuestado el 39.29% indicaron que las micro y pequeñas empresas del distrito de los olivos tienen una mala responsabilidad social empresarial frente a sus trabajadores, no realizan el pago oportuno de los tributos laborales así mismo de sus beneficios sociales, el 32.14% considera que es regular y el 28.57% señalan que si tiene una buena responsabilidad social empresarial.

Tabla 8
Tributos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aplica	27	48,2	48,2	48,2
	A veces aplica	15	26,8	26,8	75,0
	Aplica	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

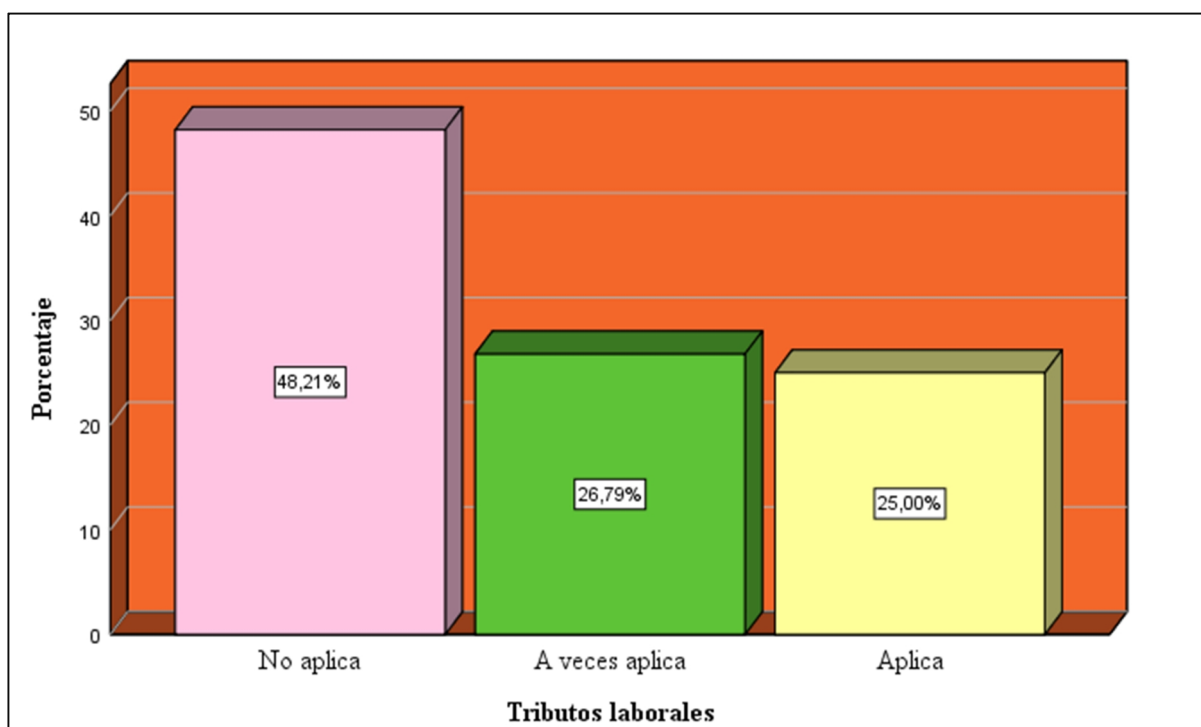


Gráfico 2. Tributos Laborales

Interpretación:

Del gráfico 2 del total de 56 encuestado el 48.21% indicaron que las micro y pequeñas empresas del distrito de los olivos no aplican los tributos laborales, según lo indica las leyes y normas laborales, porque no realizan el pago oportuno de los tributos laborales así mismo de los beneficios sociales, el 26.79% considera que a veces aplica y el 25.00% señalan que si aplican tributos laborales conforme lo indica la ley y en base a su responsabilidad social empresarial.

3.1.2. A nivel de indicadores

Tabla 9

Prácticas comerciales respetuosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	28	50,0	50,0	50,0
	Regular	16	28,6	28,6	78,6
	Buena	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

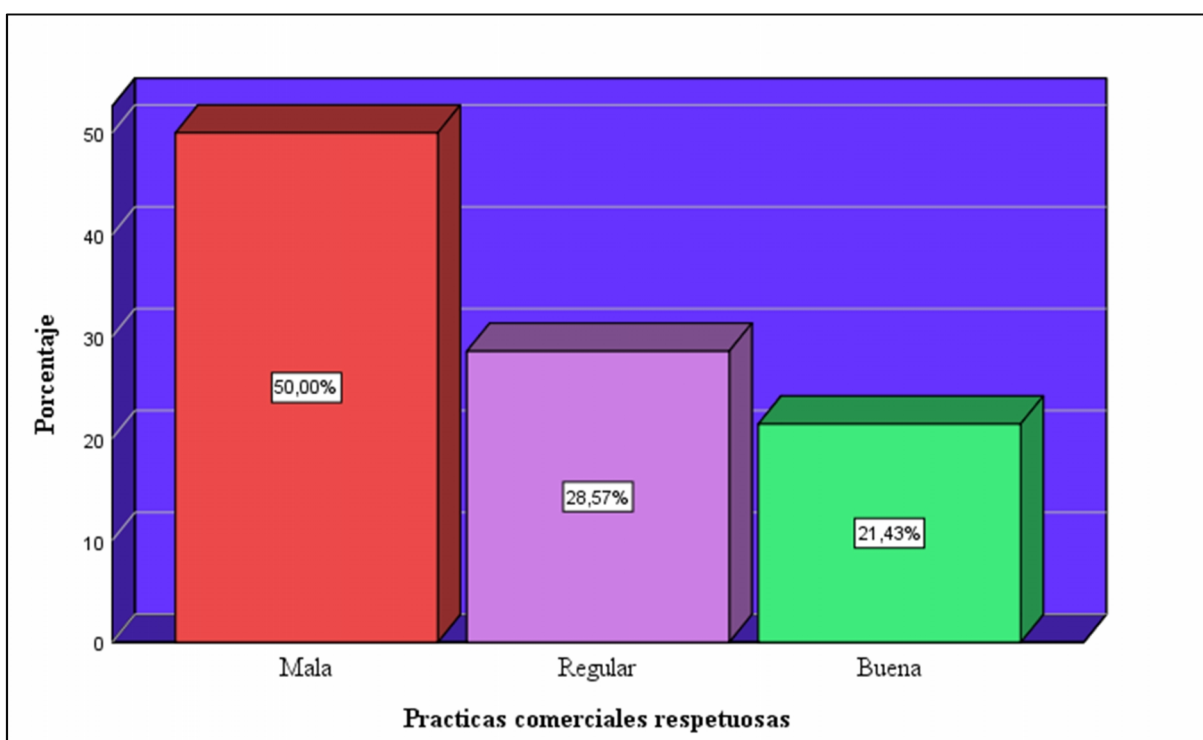


Gráfico 3. Prácticas comerciales respetuosas

Interpretación:

Del gráfico 3 del total de 56 encuestado el 50% indicaron que las micro y pequeñas empresas del distrito de los olivos, tienen malas prácticas de responsabilidad social empresarial, principalmente con los trabajadores porque no les brindan la calidad de vida laboral adecuada, con políticas salarial, política de horarios de trabajo adecuadas, así mismo el 28.57% consideran que es regular y el 21.43% consideran que las MYPES tienen buenas prácticas comerciales respetuosas.

Tabla 10
Inversión en el capital humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	20	35,7	35,7	35,7
	Regular	31	55,4	55,4	91,1
	Buena	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

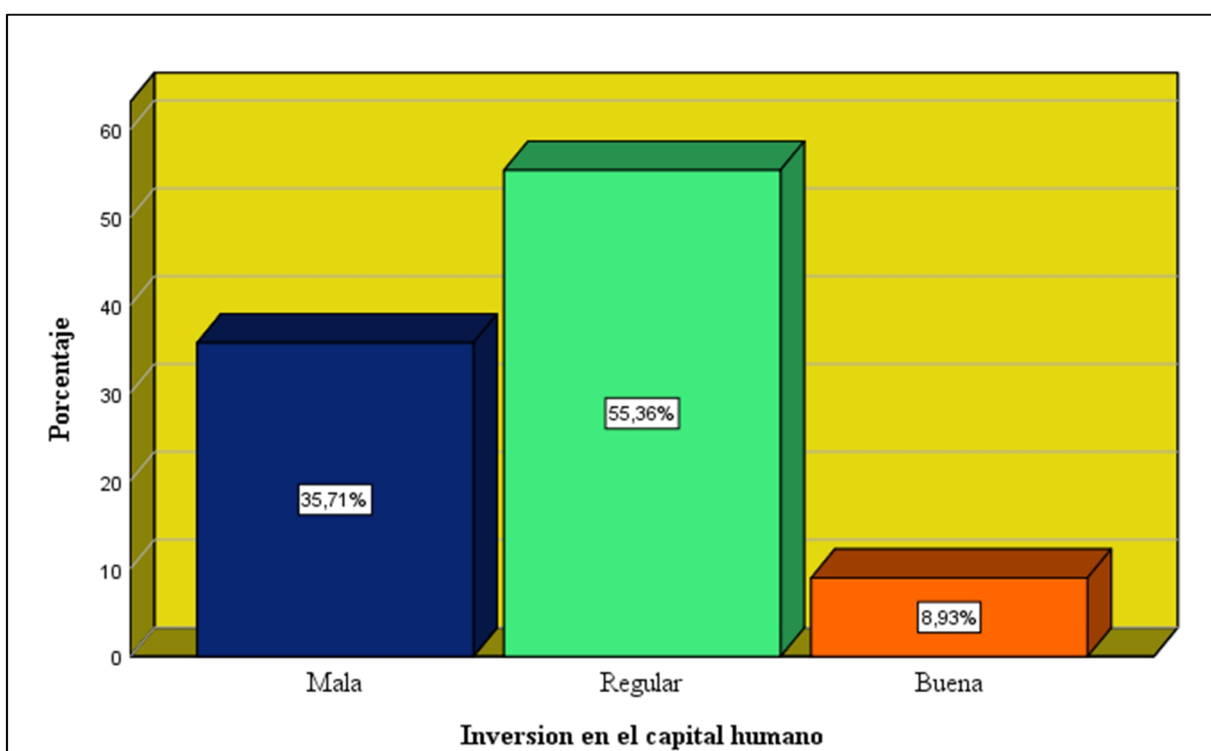


Gráfico 4. Inversión en el capital humano

Interpretación:

Del gráfico 4 del total de 56 encuestados el 35,71% consideran que es mala la inversión en el capital humano en el micro y las pequeñas empresas del distrito de los olivos, así mismo el 55,36% consideran que es regular, mientras que el 8,93% encuestados consideran buena la inversión en el capital humano en las MYPES.

Tabla 11
Ventaja competitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	35	62,5	62,5	62,5
	Regular	13	23,2	23,2	85,7
	Buena	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

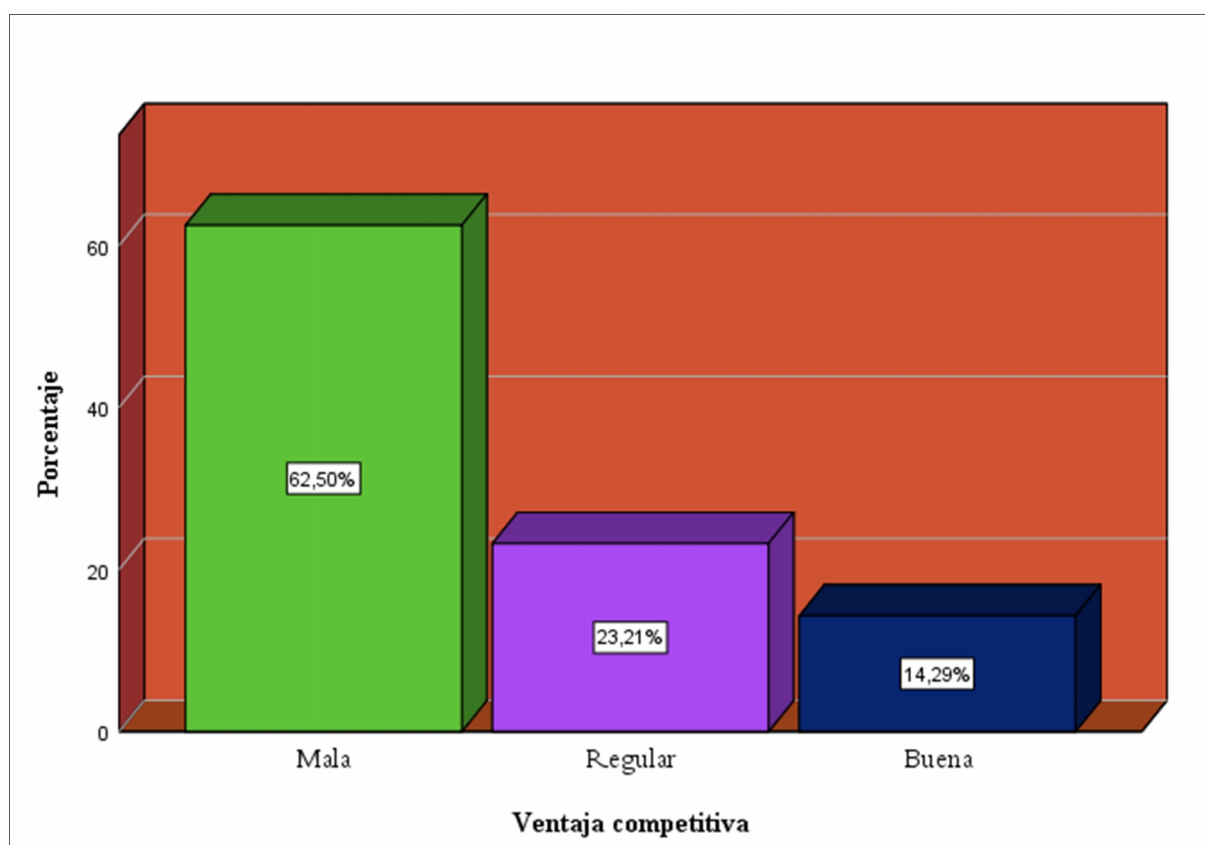


Gráfico 5. Ventaja competitiva

Interpretación:

Del gráfico 5 del total de 56 encuestados el 62.50% opina que las MYPES tiene mala ventaja competitiva, así mismo el 23.21% opina que es regular y el 14.29% considera que es buena. La mayoría opina esto porque las MYPES no aplican su responsabilidad social con los grupos de interés (trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad).

Tabla 12
Obligaciones tributarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aplica	31	55,4	55,4	55,4
	A veces aplica	11	19,6	19,6	75,0
	Aplica	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

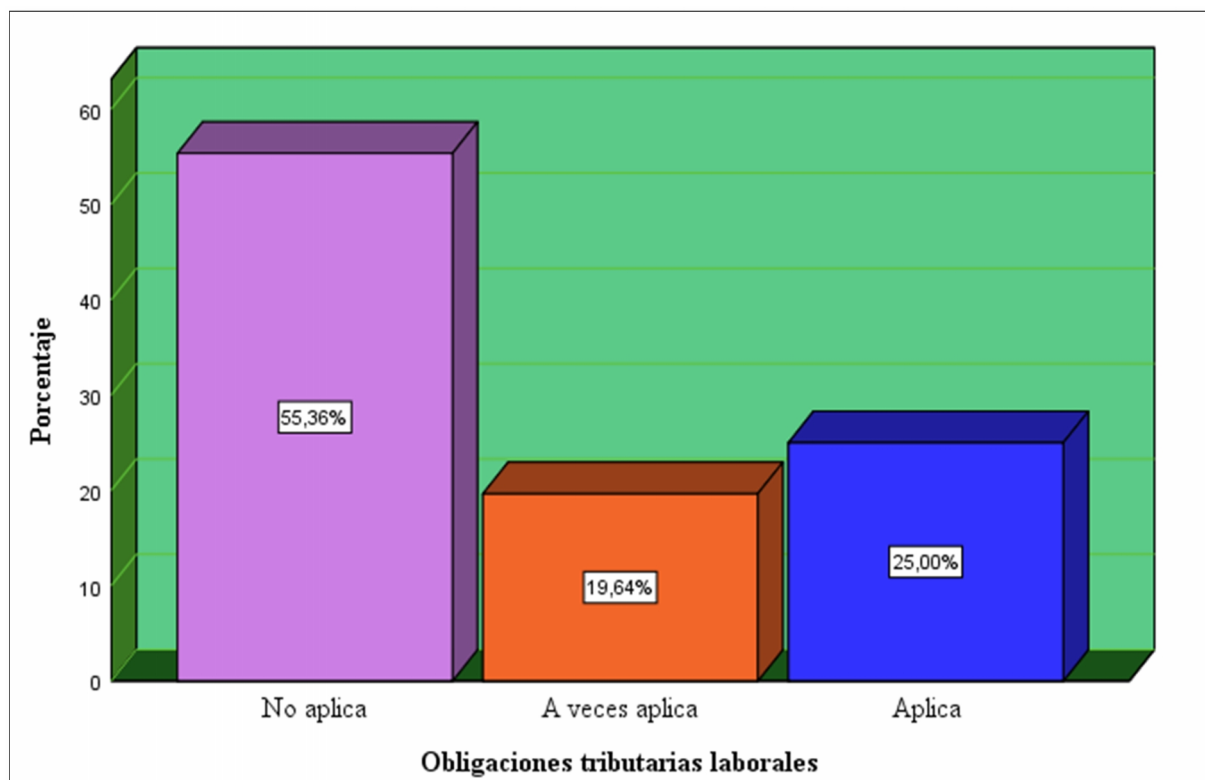


Gráfico 6: obligaciones tributarias laborales

Interpretación:

Del gráfico 6 del total de 56 encuestados el 55,36% opina que las MYPES no aplican sus obligaciones tributarias según la ley porque no pagan oportunamente los tributos laborales, así mismo el 19,64% opina que algunas empresas si cumplen con sus obligaciones tributarias y el 25% opina que si aplican.

Tabla 13
Beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aplica	19	33,9	33,9	33,9
	A veces aplica	37	66,1	66,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

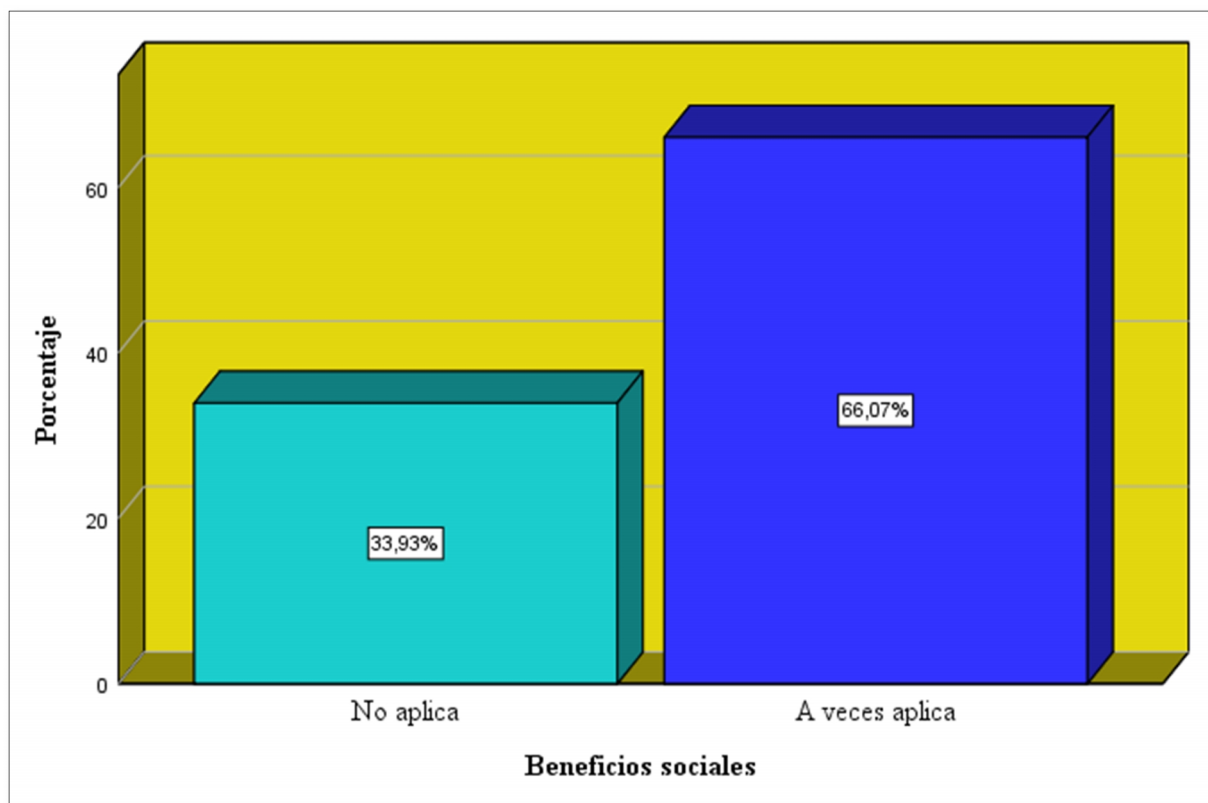


Gráfico 7: Beneficios sociales

Interpretación:

Del gráfico 7 del total de 56 encuestados el 33.93% opina que las MYPES del distrito de los olivos, no aplican beneficios sociales, esto quiere decir que no cumplen con el pago de los beneficios social a los trabajadores una vez que se retiran de su centro laboral, así mismo el 66.07% opinan que a veces si aplican beneficios sociales.

Tabla 14
Relación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aplica	42	75,0	75,0	75,0
	A veces aplica	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs.25

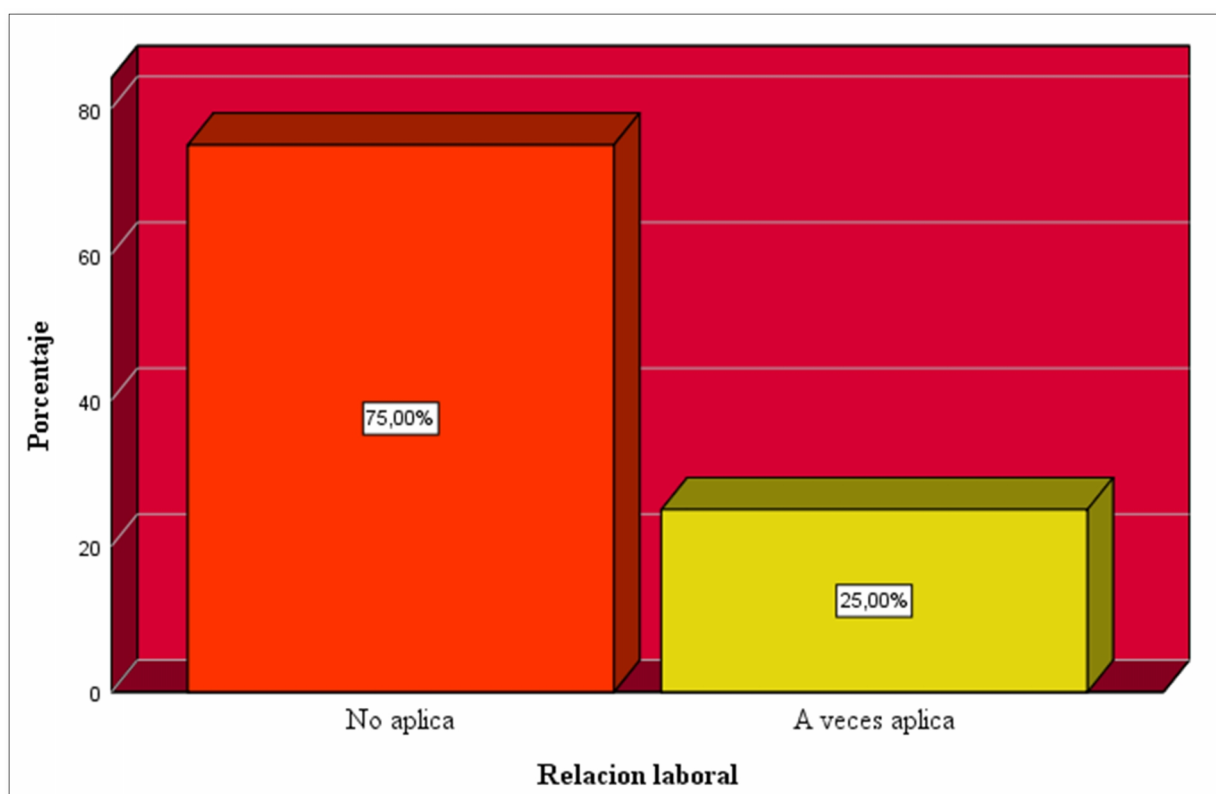


Gráfico 8: Relación laboral

Interpretación:

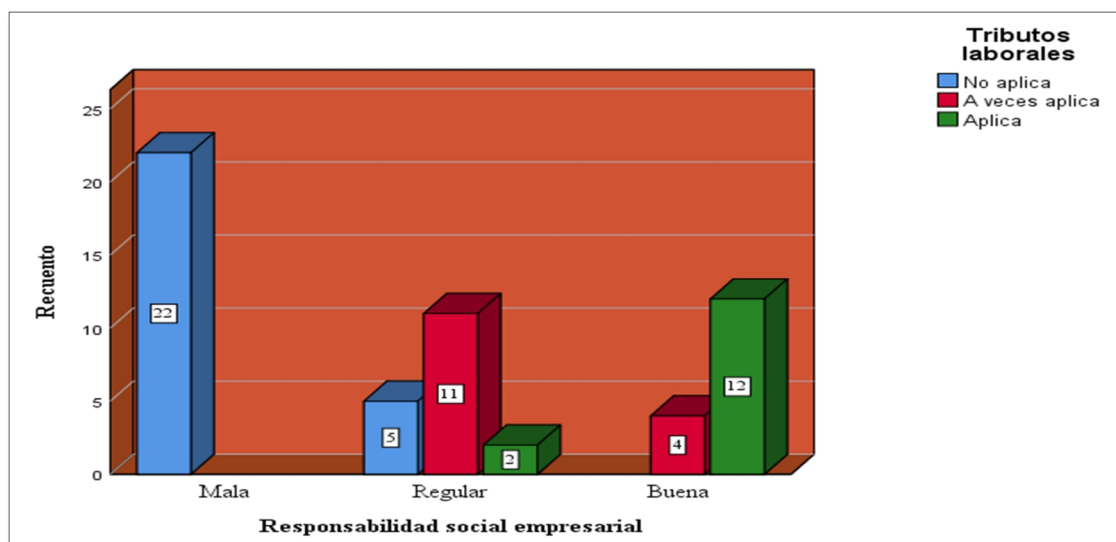
Del gráfico 7 del total de 56 encuestados todos colaboradores de las empresas MYPES el 75% opina que la relación laboral entre los empleados y trabajadores no aplica porque la gran mayoría de las MYPES no cumplen con los contratos laborales según la ley laboral, no realizan el pago oportuno de la remuneración, y las condiciones laborales ofrecidas no son las adecuadas, así mismo el 25% opina que a veces si aplican una buena relación laboral.

3.2. Tablas cruzadas

Tabla 15 Responsabilidad social empresarial y tributos laborales (tabulación –cruzada)

		Tributos laborales			Total	
		No aplica	A veces apl	Aplica		
Responsabilidad Social empresarial	Mala	Recuento	22	0	0	22
		% del total	39,3%	0,0%	0,0%	39,3%
	Regular	Recuento	5	11	2	18
		% del total	8,9%	19,6%	3,6%	32,1%
	Buena	Recuento	0	4	12	16
		% del total	0,0%	7,1%	21,4%	28,6%
Total		Recuento	27	15	14	56
		% del total	48,2%	26,8%	25,0%	100,0%

Fuente: SPSS Vs.25

**Gráfico 9.** Responsabilidad social empresarial y tributos laborales tabulación cruzadas

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de las empresas MYPES del distrito de los Olivos, el 39.3% tienen una mala responsabilidad social empresarial, de los cuales el 39.3% no aplica tributos laborales, así mismo el 32.10% tiene una regular responsabilidad social empresarial de los cuales 8.9% no aplica tributos laborales, 19.6% a veces aplica tributos laborales y 3.6% aplica tributos laborales, así mismo el 28.6% tiene buena responsabilidad social empresarial, de las cuales el 7.1% a veces aplica tributos laborales y el 21.4% aplica tributos laborales.

Tabla 16

Responsabilidad social empresarial y obligaciones tributarias laborales –tabulación cruzada

		Obligaciones tributarias			Total	
		No aplica	A veces aplica	Aplica		
Responsabilidad Social empresarial	Mala	Recuento	16	6	0	22
		% del total	28,6%	10,7%	0,0%	39,3%
	Regular	Recuento	11	5	2	18
		% del total	19,6%	8,9%	3,6%	32,1%
	Buena	Recuento	4	0	12	16
		% del total	7,1%	0,0%	21,4%	28,6%
Total		Recuento	31	11	14	56
		% del total	55,4%	19,6%	25,0%	100,0%

Fuente: SPSS Vs.25



Gráfico 10. Responsabilidad social empresarial y obligaciones tributarias laborales - tabulación cruzadas.

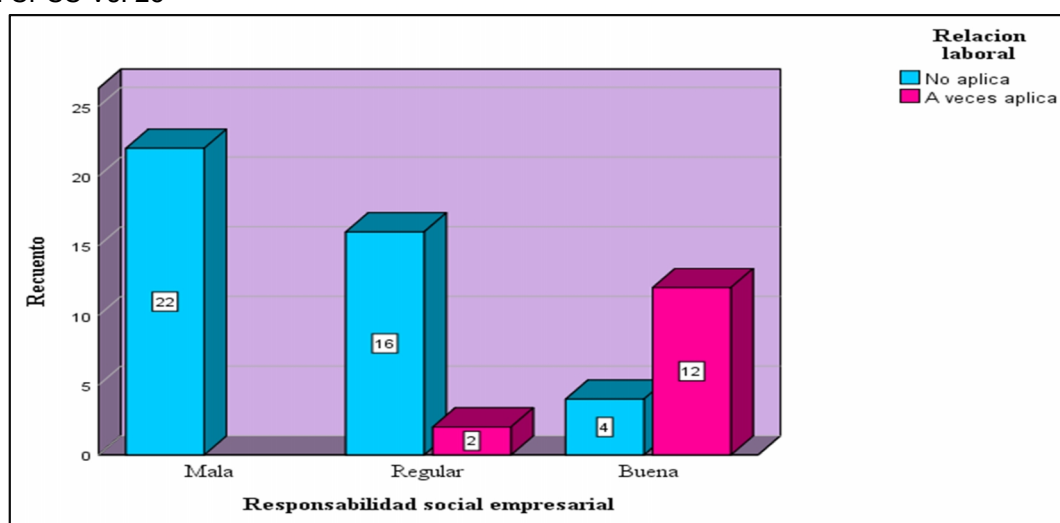
Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de las empresas MYPES del distrito de los Olivos, el 39.3% tienen una mala responsabilidad social empresarial, de los cuales el 28.6% no aplica obligaciones tributarias laborales, 10.7% a veces aplica obligaciones tributarias laborales, así mismo el 32.10% tiene una regular responsabilidad social empresarial de los cuales el 19.6% no aplica obligaciones tributarias laborales, 8.9% a veces aplica obligaciones tributarias laborales y 3.6% aplica obligaciones tributarias laborales, así mismo el 28.6% tiene buena responsabilidad social empresarial, de los cuales el 7.1% no aplica obligaciones tributarias laborales y el 21.4% aplica obligaciones tributarias laborales.

Tabla 17*Responsabilidad social empresarial y relación laboral –tabulación cruzada*

		Relación laboral			Total
		No aplica	A veces aplica		
Responsabilidad Social empresarial	Mala	Recuento	22	0	22
		% del total	39,3%	0,0%	39,3%
	Regular	Recuento	16	2	18
		% del total	28,6%	3,6%	32,1%
	Buena	Recuento	4	12	16
		% del total	7,1%	21,4%	28,6%
Total		Recuento	42	14	56
		% del total	75,0%	25,0%	100,0%

Fuente: SPSS Vs. 25

*Gráfico 11. Responsabilidad social empresarial y relación laboral-tabulación cruzada*

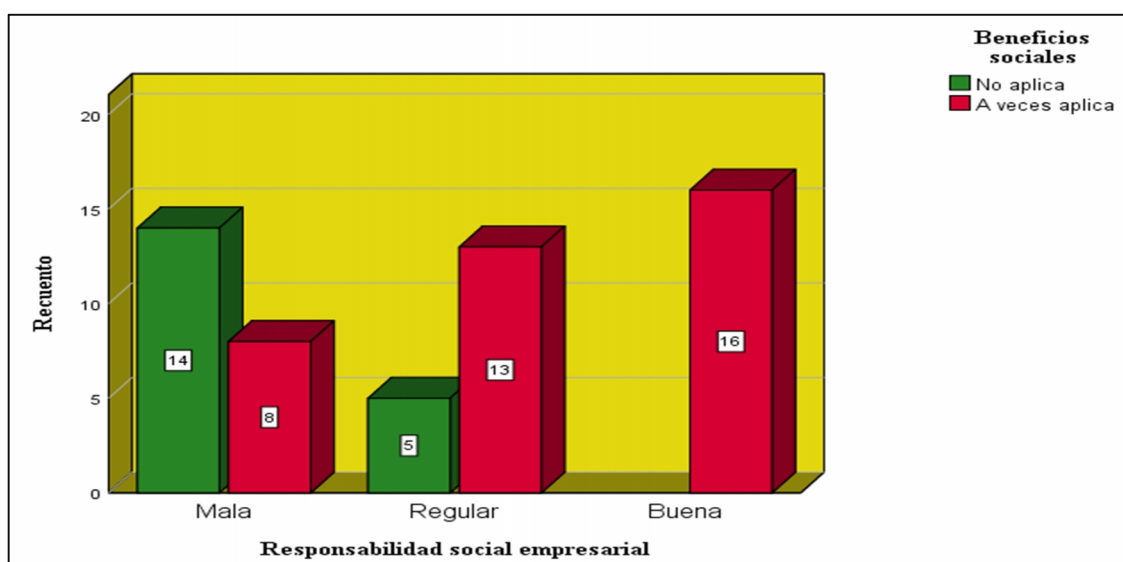
Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de las empresas MYPES del distrito de los Olivos, el 39.3% tienen una mala responsabilidad social empresarial, de los cuales el 39.3% no aplica una relación laboral, así mismo el 32.10% tiene una regular responsabilidad social empresarial de los cuales el 28.6% no aplica una relación laboral adecuada, 3.6% a veces aplica la relación laboral y el 28.6% tiene buena responsabilidad social empresarial, de las cuales el 7.1% no aplica una relación laboral y el 21.4% a veces aplica relación laboral.

Tabla 18**Responsabilidad social empresarial y beneficios sociales-tabulación cruzada**

		Beneficios sociales			
		No aplica	A veces aplica	Total	
Responsabilidad Social Empresarial	Mala	Recuento	14	8	22
		% del total	25,0%	14,3%	39,3%
	Regular	Recuento	5	13	18
		% del total	8,9%	23,2%	32,1%
	Buena	Recuento	0	16	16
		% del total	0,0%	28,6%	28,6%
Total		Recuento	19	37	56
		% del total	33,9%	66,1%	100,0%

Fuente: SPSS Vs.25

**Gráfico 12. Responsabilidad social empresarial y beneficios sociales-tabulación cruzada****Interpretación:**

De los 56 trabajadores encuestados de las empresas MYPES del distrito de los Olivos, el 39.3% tienen una mala responsabilidad social empresarial, de los cuales el 25% no aplica beneficios sociales, 14.3% a veces aplica beneficios sociales, así mismo el 32.10% tiene una regular responsabilidad social empresarial de los cuales el 8.9% no aplica beneficios sociales, 23.2% a veces aplica beneficios sociales y el 28.6% tiene buena responsabilidad social empresarial, de las cuales el 28.6% a veces aplica beneficios sociales.

3.3. Prueba de normalidad

3.3.1. Responsabilidad social empresarial y tributos laborales

En las variables de responsabilidad social empresarial y tributos laborales mediante esta prueba determinaremos si el comportamiento de nuestra variable sigue una distribución normal, para ello contamos con una muestra de 56 encuestados por lo que aplicaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 19

Pruebas de normalidad de responsabilidad social empresarial y tributos laborales

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gol	Sig.	Estadístico	gol	Sig.
Responsabilidad social empresarial	,254	56	,000	,787	56	,000
Tributos laborales	,304	56	,000	,757	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De la tabla 19, evidencia los resultados de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov para la variable responsabilidad social empresarial y tributos laborales, considerando que los datos procesados con mayores que 50 optamos por la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un p valor = $0.000 < 0.05$ se decide rechazar la H_0 y aceptar la Hipótesis de la investigación que indica que los datos no cuentan con una distribución normal. Por lo mencionado se aplicará una prueba no paramétrica con el coeficiente Rho de Spearman

3.3.2. Dimensiones de la variable Responsabilidad social empresarial

Tabla 20

Pruebas de normalidad prácticas comerciales respetuosas, inversión en el capital humano y ventaja competitiva

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gol	Sig.	Estadístico	gol	Sig.
Prácticas comerciales respetuosas	,313	56	,000	,754	56	,000
Inversión en el capital humano	,311	56	,000	,764	56	,000
Ventaja competitiva	,383	56	,000	,684	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De la tabla 20, evidencia los resultados de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de la variable responsabilidad social empresarial, considerando que los datos procesados con mayores que 50 optamos por la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un p valor = $0.000 < 0.05$ se decide rechazar la H_0 y aceptar la Hipótesis de la investigación que indica que los datos no cuentan con una distribución normal. Por lo mencionado se aplicará una prueba no paramétrica con el coeficiente Rho de Spearman.

3.3.3. Dimensiones de la variable Tributos laborales

Tabla 21

Pruebas de normalidad de obligaciones tributarias laborales-Relación laboral y Beneficios sociales

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gol	Sig.	Estadístico	gol	Sig.
Obligaciones tributarias laborales	,347	56	,000	,715	56	,000
Relación laboral	,466	56	,000	,539	56	,000
Beneficios sociales	,422	56	,000	,598	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De la tabla 21, evidencia los resultados de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de las variables tributos laborales, considerando que los datos procesados con mayores que 50 optamos por la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un p valor = $0.000 < 0.05$ se decide rechazar la H0 y aceptar la Hipótesis de la investigación que indica que los datos no cuentan con una distribución normal. Por lo mencionado se aplicará una prueba no paramétrica con el coeficiente Rho de Spearman.

3.4. Prueba de hipótesis

Para el presente trabajo de investigación se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, que nos muestra el nivel de relación entre la variable responsabilidad social empresarial y tributos laborales, si los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significancia sea menor a 0.05 será más fuerte la relación.

3.4.1. Hipótesis general

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

H1: La responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Si el p-valor (sig.) > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 22

Prueba no paramétrica aplicando Rho de Spearman para determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y tributos laborales.

			Responsabilidad social empresarial	Tributos laborales
Rho de Spearman	Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Tributos laborales	Coeficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 22, muestra un p-valor (Sig.) de 0,000 < 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo presenta un coeficiente de correlación igual a 0,874, que explica una relación positiva alta. Por lo que concluimos que existe relación directa alta entre responsabilidad social empresarial y los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

3.4.2. Hipótesis específica 1

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

H1: La responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Si el p-valor (sig.) > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 23

Prueba no paramétrica aplicando Rho de Spearman para determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y obligaciones tributarias laborales.

			Responsabilidad social empresarial	Obligaciones tributarias laborales
Rho de Spearman	Responsabilidad social empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Obligaciones tributarias laborales	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 23, muestra un p-valor (Sig.) de 0,000 < 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo presenta un coeficiente de correlación igual a 0,519, que explica una relación positiva regular. Por lo que concluimos que existe relación entre responsabilidad social empresarial y obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

3.4.3. Hipótesis específica 2

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

H1: La responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Si el p-valor (sig.) > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 24

Prueba no paramétrica aplicando Rho de Spearman para determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y relación laboral.

			Responsabilidad social empresarial	Relación laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad social empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Relación laboral	Coefficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 24, muestra un p-valor (Sig.) de 0,000 < 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo presenta un coeficiente de correlación igual a 0,668, que explica una relación regular. Por lo que concluimos que existe relación directa regular entre responsabilidad social empresarial y relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

3.4.4. Hipótesis específica 3

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

H1: La responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

Si el p-valor (sig.) > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 25

Prueba no paramétrica aplicando Rho de Spearman para determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y Beneficios sociales

			Responsabilidad social empresarial	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Responsabilidad social empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 25, muestra un p-valor (Sig.) de 0,000 < 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo presenta un coeficiente de correlación igual a 0,554, que explica una relación positiva regular. Por lo que concluimos que existe relación positiva regular entre responsabilidad social empresarial y obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.

CAPÍTULO IV: DISCUSION

Discusión

De los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se puede establecer la siguiente discusión e interpretación.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales del distrito de los olivos, año 2017.

En la prueba de validez de los instrumentos se procedió a utilizar el Alpha de Cronbach obteniendo como resultados 0,911 y 0,881 para los instrumentos de responsabilidad social empresarial e tributos laborales, los cuales constan de 12 y 12 ítems, teniendo un nivel de confiabilidad del 95% siendo un valor óptimo del alpha de Cronbach aquel valor que se aproxime más a 1 y que sus valores sean superiores a 0,7, por lo que nos permite decir que los instrumentos son los suficiente confiables.

1. Según los resultados estadísticos obtenidos, la responsabilidad social empresarial tiene relación con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los olivos, año 2017, debido a que los resultados obtenidos de la hipótesis general se aplicó la prueba de Rho Spearman, donde el valor del nivel de significancia o el valor de $p= 0,000$ es menor que 0.05, donde se ha considerado un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5%, lo cual nos conlleva a mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es así que esta prueba nos permite corroborar que hay relación entre responsabilidad social empresarial y los tributos laborales en la MYPES del distrito de los Olivos, año 2017. Así mismo, estos resultados confirman lo mencionado por Garavito, C. (2012, Jun-Jul). En donde menciona que ante la demanda de la sociedad de que las empresas no solo se preocupen por generar rentabilidad sino también por su responsabilidad sea en el ámbito laboral que se preocupen por cumplir con el pago de los tributos y derechos laborales sin sentirse presionados por las organizaciones que velan por su cumplimiento, estas prácticas de responsabilidad social empresarial ayudan a la productividad del trabajador. León, Castan, y

Afcha, (2015) concluye que las micro y pequeñas empresas implementan con menos frecuencia programas de responsabilidad social empresarial, esto en comparación con las medianas y grandes empresas.

2. En caso de los resultados obtenidos de la hipótesis específica N°1 se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde el valor del nivel de significancia o el valor de $p= 0.000$ es menor que 0.05, donde se ha considerado un nivel de confiabilidad de 95% con un margen de error de 5% , lo cual nos conlleva a mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es así que esta prueba nos permite corroborar que la responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017. Así mismo estos resultados confirman el estudio realizado por Alonzo (2015) concluye que las MYPES en Tingo María aplican mecanismos para evadir sus obligaciones tributarias laborales con sus trabajadores, incumpliendo con el pago del seguro, el pago de las retenciones, los pagos de las AFP, lo que genera baja productividad y malestar en los trabajadores. (Rosales, 2016) concluye que las empresas que evaden sus obligaciones tributarias afectan el presupuesto del estado, perjudicando los proyectos en educación, salud, entre otros servicios.
3. En caso de los resultados obtenidos de la hipótesis específica N°2 se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde el valor del nivel de significancia o el valor de $p= 0.000$ es menor que 0.05, donde se ha considerado un nivel de confiabilidad de 95% con un margen de error de 5% , lo cual nos conlleva a mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es así que esta prueba nos permite corroborar que la responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017. Así mismo estos resultados confirman el estudio realizado por Fernández (2015) donde concluye que la existencia de una relación laboral con el recurso humano de la empresa es una estrategia que brinda buenos resultados a las empresas, la innovación, la capacidad de atracción y

retención del talento humano incide sobre los resultados organizativos y económicos de la empresa.

4. En caso de los resultados obtenidos de la hipótesis específica N°3 se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde el valor del nivel de significancia o el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05 , donde se ha considerado un nivel de confiabilidad de 95% con un margen de error de 5% , lo cual nos conlleva a mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es así que esta prueba nos permite corroborar que la responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, años 2017. Así mismo estos resultados confirman el estudio de Lapa (2014) donde menciona que la falta de responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral trae como consecuencia baja competitividad empresarial, las empresas que cumplen con sus trabajadores pagándoles sus beneficios sociales y respetando sus derechos son más atractivas para los clientes, proveedores, empleados y los inversionistas. (León, 2015) concluye uno de los problemas de las empresas es que tiene un control deficiente del control de beneficios sociales lo cual afecta a los trabajadores y también a la situación financiera de la empresa porque son propensas a la aplicación de sanciones de fiscalización laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Conclusiones

La información obtenida en el trabajo de investigación nos permite determinar las siguientes conclusiones.

1. Según la hipótesis general planteada, se ha logrado verificar y contrastar con la realidad de que la responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017, ya que las empresas MYPES por ser las principales generadoras de puestos de trabajo en nuestro país no solo deben preocuparse de generar rentabilidad sino también de cumplir con su responsabilidad social frente a sus trabajadores, pagando y respetando, los tributos laborales, derechos y beneficios laborales. Porque ser una empresa MYPE no la excluye de su responsabilidad de ser parte de la solución a los problemas sociales y ambientales.
2. Se puede concluir ante la primera hipótesis específica planteada y válida que la responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017, esta falta de responsabilidad por parte de las MYPES abarca a todo el país, porque estas empresas deberían ser dirigidas a base de los valores como la honestidad, responsabilidad y la justicia, y no buscar mecanismos para evadir sus obligaciones tributarias laborales que perjudican el crecimiento y sostenibilidad de nuestro país, así también al cumplir con su obligación la empresa obtendrá productividad y motivación en sus trabajadores.
3. Se puede concluir ante la segunda hipótesis específica planteada y validada que la responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017, la buena relación laboral que la empresa obtenga con sus trabajadores, por el respeto a sus derechos laborales es una estrategia que le favorece a la empresa en lo económico y porque tiene la capacidad de retención del talento humano.

4. Como conclusión final frente a la tercera hipótesis específica planteada y validada se obtiene como resultado que la responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017, debido a que dichas empresas no cumplen con su responsabilidad social de pagarles a los trabajadores los beneficios sociales perjudicando la situación financiera a la empresa porque está propensa a obtener sanciones fiscales laborales, así mismo las empresas que cumplen con su obligación son más atractivas para los clientes, proveedores, empleados e inversionistas.

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Como resultado del presente trabajo de investigación e aporta las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a las empresas MYPES del distrito de los Olivos, integrarse voluntariamente a ser parte de la solución de los problemas sociales, cumpliendo con su obligación pagando los tributos laborales, de esta forma contribuye al bienestar de sus trabajadores de la económica de nuestro País, y sobre todo al crecimiento y competitividad de las empresas.
2. Es recomendable que dichas empresas se informen sobre las prácticas de responsabilidad social empresarial, que consideren y planifiquen el pago oportuno de sus obligaciones tributarias laborales, para que en el momento que los trabajadores y su familia necesiten atenderse en el centro de salud no tengan inconvenientes, que llegado el momento de su jubilación el trabajador no se sorprenda porque no realizaron sus aportes de pensiones, por ende no podrá disponer de un ingreso que le permita tener una calidad de vida adecuada.
3. Es recomendable que las empresas MYPES se preocupen por tener una adecuada relación laboral con sus trabajadores ofreciéndoles mejores condiciones de trabajos, cumpliendo con el pago de las remuneraciones, respetando los contratos laborales y valorando su capacidad intelectual o física que ofrecen los trabajadores. De esta forma serán más atractivas y tendrán la capacidad de retención del talento humano.
4. Finalmente respetar la legislación laboral, por brindar bienestar a las empresas MYPES se crearon leyes que fomentan la formalidad de estas empresas, pero que muchas a pesar de eso no cumplen con el pago de los beneficios sociales a los trabajadores.

CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias

- Ley N° 28015 de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa. (03 de 07 de 2003). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf
- Alonzo, k. (2015). Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria. *Tesis Pregrado*. Tingo Maria, Tingo Maria, Peru: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Bembibre, C. (03 de Marzo de 2011). *Definicion ABC*. Obtenido de Definicion ABC: <https://www.definicionabc.com/negocios/competitividad-empresarial.php>
- Davenport, T. (2013). *Capital Humano*. California: Gestion 2000 S.A.
- Decreto Ley N° 27328 del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. (14 de 05 de 1997). Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad/por-temas/pensiones/6814-d-s-n-054-1997-ef-1/file>
- Estudio Caballero Bustamante. (2013). *Tratado Empresarial en materia Laboral*. Lima-Peru: Distribuidoras de Publicaciones N.C Peru S.A.
- Fitz-enz, J. (2015). *El ROI Rendimiento de la inversion del capital Humano*. Nueva York: Amacom.
- Garavito, C. (2012). Derechos laborales y Responsabilidad social empresarial, Vol.(13). *Análisis económico y Social de actualidad*, 1-20.
- Guibert, J. (2012). *Responsabilidad Social empresarial: competitividad y casos de buenas practicas en PYMES*. España: Universidad de Deusto.
- Hernandez, R. y Fernandez, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación- 4a. Ed.* Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana editores S.A.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones-1era. Edición*. Lima: Summit.

- Infantes,G & Mucha, R & Egusquiza, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima-Peru: Pacifico Editores S.A.C.
- Leon, M. (2015). Aplicacion de sanciones en una inspeccion en materia laboral y su incidencia en la situacion financiera de la empresa Negocios Minerales EIRL en el periodo 2015. *Tesis Pregrado*. Trujillo, Trujillo, Peru: Universidad Nacional de Trujillo.
- Lopez, A. & Grandio, A. (2014). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas*. España: Gesbiblo, S.L.
- Ministerio de economia y Finanzas. (25 de 05 de 2018). *Ministerio de economia y Finanzas*. Obtenido de Ministerio de economia y Finanzas: <https://www.mef.gob.pe/es/definiciones-sp-29334>
- Porter, M. (2008). *Ser competitivo*. Barcelona-España: Edicione Deusto.
- Republica, L. (24 de 08 de 2016). Economia. *Mypes aportan el 21,6% de la produccion del pais, pero el 83.1% son informales.*, págs. 1-10.
- Ricart, J & Rodriguez, M & Sanchez, P & Ventoso, L. (2017). *La empresa sostenible aprendiendo de los lideres del indice Dow Jones de sostenibilidad*. Madrid: Fundacion BBVA.
- Rosales, Y. (2016). La tributacion y su incidencia en el desarrollo de la empresa inversiones RIVERV SAC. *Tesis Pregrado*. Huaraz, Huaraz, Peru: Universidad Catolica Los Angeles Chimbote.
- Sanchez, F. (2013). *Responsabilidad social ambiental empresarial*. Colombia: Escobar Solano Juian Andres.
- Sanchez, J. (25 de octubre de 2002). *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. Obtenido de Análisis contable: <http://www.5campus.com/leccion/anarenta>
- Schwalb, M. (2014). *Responsabilidad Social: Fundamentos para la Competitividad Empresarial y el desarrollo sostenible*. Lima-Peru: Universidad del Pacifico.

- Sotomayor , S. (2005). *La relevancia valorativa de los intangibles y los valores tecnologicos europeos*. Cadiz-España: Universidad de Cadiz.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigacion Cientifica-4a. Ed.* Mexico: Limusa SA.
- Terrones, E. (1998). *Diccionario de Investigacion Cientifica*. Lima: Editores Importadores SA.
- Varela, R. (2011). *Innovacion Empresarial*. Bogota-Colombia: Pearson Educacion de Colombia.Ltda.
- Vargas T. & Davila C, & Pallete T, & Pineda L,. (2012). *Compendio de derecho laboral peruano*. San Borja-Lima Peru: Ediciones Caballero Bustamante SAC.
- Zamora, A. (2011). *Rentabilidad y ventaja comparativa*. España: Academica española.

CAPITULO VIII: ANEXO

Anexo N°1: Matriz de consistencia

“Responsabilidad social empresarial y su relación con los tributos laborales en las empresas MYPES del distrito de los Olivos, año 2017”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
¿De qué manera la Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?	Determinar de qué manera la Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017	La Responsabilidad social empresarial se relaciona con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017	Variable 1(x) Responsabilidad social empresarial Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores - Consumidores - Proveedores - Comunidad - Activo intangible - Recurso estratégico - Beneficio económico - Productividad - Estrategia - Innovación - Rentabilidad - Sostenibilidad 	1. Tipo de investigación: Investigación Correlacional. 2. Diseño de investigación: Diseño no experimental-transversal. 3. Población: La población está conformada por 56 personal del área contable y recursos humanos de las pequeñas empresas del Distrito de los Olivos. 4. Técnicas de recolección de datos: Encuesta al personal del área contable y recursos humanos de las empresas. 5. Instrumento: Cuestionario elaborado por el investigador.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿De qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?	Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.	La responsabilidad social empresarial se relaciona con las obligaciones tributarias laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.	Variable 2(y) Tributos Laborales Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Aportaciones Sociales - Contribuciones - Imp. a la renta 5ta. Cgo. - Contrato de trabajo - Capacidad física e intelectual - Remuneración - Condiciones de trabajo. - Asignación familiar - Comp. Por tiempo de servicio. - Descanso vacacional - Gratificación - Participación de utilidades 	
¿De qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?	Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.	La responsabilidad social empresarial se relaciona con la relación laboral en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.		
¿De qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017?	Determinar de qué manera la responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.	La responsabilidad social empresarial se relaciona con los beneficios sociales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017.		

Anexo 2: Validación de Instrumentos por experto**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a)(ita): Dr. Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de pregrado de la escuela de contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte aula 507 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Contador Público

El título nombre de mi proyecto de investigación es: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LOS TRIBUTOS LABORALES EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, AÑO 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Vilcapoma Vilcapoma, Flor de María
D.N.I: 45101621

Observaciones (precisar si hay suficiencia): buena suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

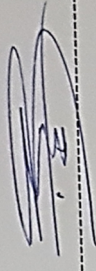
Apellidos y nombres del juez validador: D. MARCELO TEJEDA ESTEYER P. D. M. G. M. D. V. DNI: 1.846.910

Especialidad del validador: DD. M. I. S. T. R. A. J. E. R. O. S. E. N. T. E. S.

.....de.....del 2018..

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Marcelo Dante Gonzales Mattos
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de pregrado de la escuela de contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte aula 507 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Contador Publico

El título nombre de mi proyecto de investigación es: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LOS TRIBUTOS LABORALES EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, AÑO 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Vilcapoma Vilcapoma, Flor de María
D.N.I: 45101621

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: FINANZAS DNI: 0011426

Especialidad del validador: de juicio del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Donato Díaz Díaz
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de pregrado de la escuela de contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte aula 507 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Contador Publico

El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LOS TRIBUTOS LABORALES EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, AÑO 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Vilcapoma Vilcapoma, Flor de María
D.N.I: 45101621


Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: *Juan Díaz Donato* DNI: *08467350*

Especialidad del validador: *Substancia*


.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

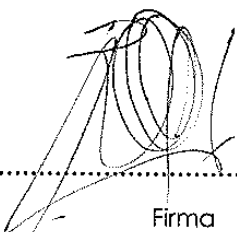
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Dr. C.P.C. Ricardo García Céspedes docente de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada:

"Responsabilidad social empresarial y su relación con los tributos laborales en las MYPES del distrito de los Olivos, año 2017" de la estudiante Flor de María Vilcapoma Vilcapoma constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de Junio del 2018



.....
Firma

Dr. C.P.C. Ricardo García Céspedes
08394097

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

"Responsabilidad social empresarial y su relación con los tributos laborales en las mypes del distrito de los Olivos, año 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO,

AUTORA:

VILCAPOMA VILCAPOMA, Flor de María

ASESOR:

DR. CPC. GARCÍA CÉSPEDES, Ricardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA - PERÚ

2018 - I

Resumen de coincidencias

25 %

1	www.monografias.com	Fuente de Internet	1 %
2	www.escribid.com	Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.up.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
4	www.sitraz-lima.org	Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ururunn.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uqam.qc.ca	Fuente de Internet	1 %
7	www.actividadfiscal.com	Fuente de Internet	1 %
8	Entregado al Univesidade	Trabajo de investigación	1 %
9	www.esan.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
10	tabilidad financiera-ent	Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uqam.qc.ca	Fuente de Internet	<1 %
12	www.pucunionable.com	Fuente de Internet	<1 %
13	documents.mx	Fuente de Internet	<1 %
14	www.financiboral.com	Fuente de Internet	<1 %

Handwritten signature and text:
208394097
DR. RICARDO GARCÍA C.



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VILCAPOMA VILCAPOMA, FLOR DE MARIA
D.N.I. : 45101621
Domicilio : Mz N11 LOTE 23 III SECTOR ANGAMOS-VENTANILLA
Teléfono : Fijo : 532-6463 Móvil : 931621184
E-mail : Fvilcapoma@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
Carrera : CONTABILIDAD
Título : CONTADOR PÚBLICO

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es):

VILCAPOMA VILCAPOMA, FLOR DE MARIA

Título de la tesis:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON
LOS TRIBUTOS LABORALES EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, AÑO 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 05/12/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela Profesional de Contabilidad

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vilcapoma Vilcapoma, Flor de María

INFORME TÍTULADO:

"Responsabilidad Social Empresarial y su relación

con los tributos laborales en las mYPES del Distrito de
Los Olivos, Año 2017."

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Contador Público

SUSTENTADO EN FECHA: 13-07-2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN