



**Universidad
Norbert Wiener**

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

Tesis

**Propuesta para mejorar la gestión de pagos a los trabajadores
de una empresa de restauración de Miraflores, Lima 2020**

Para optar el título profesional de Contador público

AUTOR

Br. Rupay Rodriguez, Ronald Alberto

ORCID: 0000-0001-9867-9020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD

Sistema de calidad

LIMA - PERÚ

2020

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Freddy Roque Fonseca Chávez

ORCID: 0000-0002-1323-0097

Secretario

Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

ORCID: 0000-0001-8910-222X

Vocal

Mg. Jorge Vargas Merino

ORCID: 0000-0002-3084-8403

Asesor temático

Dra. Carhuancho Mendoza Irma Milagros

ORCID: 0000-0002-4060-5667

Dedicatoria

A mi madre por haberme inculcado sus valores y principios, su afecto y cariño me motivan a ser mejor persona, junto con mi padre y hermana han estado ahí presentes siempre, y mucho más cuando los he necesitado.


Mis amigos y compañeros por su buena disposición y en especial para una gran persona E.P.R por brindarme su tiempo, orientación y consejos siendo fundamental en mi realización.

Agradecimiento

Mi gratitud a Dios, por ocupar un lugar muy importante al ser guía y acompañante en mi vida, a mis padres y mi hermana quienes me han guiado y orientado en mi formación. Así mismo, para mis amigos, compañeros y conocidos que con su apoyo han contribuido a realizar la meta propuesta.

Para los docentes que con dedicación, conocimiento y apoyo me motivaron a crecer como persona y ser un gran profesional en la universidad Norbert Wiener.

Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 13/03/2020

Yo, Rupay Rodriguez Ronald Alberto estudiante de la escuela académica profesional de Negocios y Competitividad de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: "Propuesta para mejorar la gestión de pagos a los trabajadores de una empresa de restauración de Miraflores" para la obtención del Título Profesional de Contabilidad y Auditoría es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....
Firma
Rupay Rodriguez Ronald Alberto
DNI: 48220144



Huella

Lima, 30 de junio de 2020.

Índice

	Pág.
Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Índice de cuadros	x
Resumen	xi
O resumo	12
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	24
2.1 Enfoque y diseño	24
2.2 Población, muestra y unidades informantes	25
2.3 Categorías y subcategorías apriorísticas	26
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5 Proceso de recolección de datos	28
2.6 Método de análisis de datos	28
2.6.1 Cuantitativo	28
2.6.2 Cualitativo	29
2.6.3 Triangulación de métodos	29
III. RESULTADOS	30
3.1 Descripción de resultados cuantitativos	30
3.1.1 Análisis documental	30
3.2 Descripción de resultados cualitativo	38
3.2.1 Subcategoría: Renta de cuarta categoría	38
3.2.2 Subcategoría: Renta de quita categoría	39
3.2.3 Subcategoría: Liberalidades	41
3.3 Diagnóstico	43
3.4 Propuesta	48

3.4.1 Priorización de los problemas	48
3.4.2 Consolidación del problema	48
3.4.3 Fundamentos de la propuesta	49
3.4.4 Categoría solución	49
3.4.5 Direccionalidad de la propuesta	50
3.4.6 Actividades y cronograma	51
3.4.7 Evidencias	52
IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
4.1 Discusión	57
4.2 Conclusiones	61
4.3 Recomendaciones	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	67
Anexo 1: Matriz de la investigación	68
Anexo 2: Evidencias de la propuesta (al detalle, es decir manuales)	69
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	70
Anexo 4: Instrumento cualitativo	79
Anexo 5: Base de datos (instrumento cuantitativo)	80
Anexo 6: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental	82
Anexo 7: Pantallazos del Atlas. Ti	92
Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta	93
Anexo 9: Matrices de trabajo	94

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Matriz de categorías y subcategorías	26
Tabla 2 Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación	30
Tabla 3 Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación 2017-2018	31
Tabla 4 Gastos por recibos de honorarios 2017-2018	32
Tabla 5 Recargo ingreso por venta 2017-2018	33
Tabla 6 Renta quinta categoría asumido 2017-2018	34
Tabla 7 Sanciones renta cuarta categoría 2017-2018	35
Tabla 8 Detalle de propina 2017-2018	36
Tabla 9 Adelanto y anticipo de honorario 2017-2018	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación 2018 Fuente: Elaboración propia (2020)	30
Figura 2. Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación 2018 Fuente: Elaboración propia (2020)	31
Figura 3. Gastos por recibos por honorarios 2017-2018 Fuente: Elaboración propia	32
Figura 4. Recargo ingreso por venta 2017-2018	33
Figura 5. Renta quinta categoría asumida 2017-2018 Fuente: Elaboración propia (2020)	34
Figura 6. Sanciones renta cuarta categoría 2017-2018 Fuente: Elaboración propia (2020)	35
Figura 7. Detalle propina 2017-2018 Fuente: Elaboración propia (2020)	36
Figura 8. Adelanto y anticipo de honorario 2017-2018 Fuente: Elaboración propia (2020)	37
Figura 9. Subcategoría Rentas de cuarta categoría Fuente: Elaboración propia (2020)	39
Figura 10. Subcategoría Rentas de quinta categoría Fuente: Elaboración propia (2020)	40
Figura 11. Subcategoría Liberalidades Fuente: Elaboración propia (2020)	42
Figura 12. Análisis mixto de la categoría Gestión del personal Fuente: Elaboración propia (2020)	47

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Matriz de direccionalidad de la propuesta Fuente: Elaboración propia (2020)	50
Cuadro 2. Matriz de tácticas, actividades y cronograma Fuente: Elaboración propia (2020)	51
Cuadro 3. Proyectada renta de quinta categoría Fuente: Elaboración propia (2020)	52
Cuadro 4. Flujo de caja proyectado Fuente: Elaboración propia (2020)	53
Cuadro 5. Gastos consolidados Fuente: Elaboración propia (2020)	54
Cuadro 6. Estado de situación financiera consolidado Fuente: Elaboración propia (2020)	56

Resumen

El trabajo realizado que se presenta procura proporcionar estrategias, políticas y acciones óptimas que son necesarias para poder mejorar la gestión de pagos en una empresa de restauración, el objetivo es adecuar un mejor tratamiento del cálculo de las remuneraciones, optimizar sus afectaciones tributarios, manejar adecuadamente el cálculo de renta de quinta categoría validando los ingresos diversos y conceptos no remunerativos, debido a la falta de conocimiento tributario laboral por parte de la administración ocasiono que se generen contingencias tributarias laborales y hostigamiento laboral con los colaboradores.

La investigación elaborada se ejecutó con el uso de un planeamiento mixto, el cual emplea los análisis cuantitativos y cualitativos en su conjunto, para la recaudación de información se recurrió de las unidades informantes, en este caso la jefa de recursos humanos, el chef ejecutivo y jefe de cocina de la empresa brindaron la información precisa utilizando la técnica de la entrevista realizada a cada uno de ellos. Por último, para procesar esta información se hizo uso del Atlas TI que permitió triangular la información y ser expresada en cuadros y gráficos realizados mediante Excel.

Los resultados de la investigación manifiestan una mal manejo en la gestión de las remuneraciones, el cálculo erróneo de las rentas de quinta categoría y los conceptos remunerativos y no remunerativos ya que estos conceptos no se encuentran muy claros en los encargados de ejecutar la planilla mensual, ocasionando ineficiencias en el tratamiento respecto a la gestión de pagos, así también las entregas de bienes en especie por festividades y otras liberalidades no se encuentran definidas, y por último no existe una política establecida para el tratamiento de los préstamos, adelantos y otros conceptos otorgados ocasionado confusiones en las áreas, como consecuencia contingencias tributarias en las rentas de trabajo por parte de los colaboradores de la empresa

Palabras clave: Gestión del personal, renta de quinta categoría, liberalidades, sinceramiento salarial

O resumo

O trabalho apresentado busca proporcionar estratégias, políticas e ações ideais necessárias para poder melhorar a gestão dos pagamentos em uma empresa de bufê, o objetivo é adaptar um melhor tratamento ao cálculo da remuneração, otimizar seus afetos tributários, gerenciar adequadamente o cálculo dos rendimentos da quinta categoria, validando os diversos conceitos de renda e não remuneração, devido à falta de conhecimento fiscal trabalhista por parte da administração, a causa de que são gerados contingenciamentos fiscais trabalhistas e assédio sindical com os empregados.

A pesquisa realizada foi realizada com a utilização de um planejamento misto, que utiliza análises quantitativas e qualitativas como um todo, para a coleta de informações das unidades de reportagem, neste caso o de chef, executivo de recursos humanos e chefe de cozinha da empresa forneceu as informações precisas utilizando a técnica da entrevista realizada a cada uma delas. Finalmente, para processar essas informações, o Atlas TI foi usado para triangular as informações e ser expresso em gráficos e gráficos feitos usando o Excel.

Os resultados da investigação mostram um mau manejo na gestão da remuneração, no erro de cálculo da renda de quinta categoria e nos conceitos de remuneração e não remuneração, uma vez que esses conceitos não são muito claros nos responsáveis pela execução da folha de pagamento mensal, causando ineficiências no tratamento no que diz respeito à gestão dos pagamentos, por isso também não são definidas as entregas de mercadorias em espécie por festividades e outras liberalidades, e finalmente não há uma política estabelecida para o tratamento de empréstimos, adiantamentos e outros conceitos causados pela confusão nas áreas, como resultado de contingências fiscais na renda de trabalho pelos funcionários da empresa

Palavras-chave: Gestão de pessoal, renda de quinta categoria, liberalidades, honestidade salarial

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación desde la posición metódica, el análisis de la gestión del personal influye en la empresa, pues se enfoca en las implicancias tributarias de las rentas personales en relación con los posibles reparos y adiciones que producen su mala aplicación práctica reflejando su efecto en el pago de sus remuneraciones de manera mensual aplicando los descuentos y retenciones tributarias correspondientes. El problema del estudio de las entidades del sector gastronómico es que no cuentan con una diligencia adecuada de los recursos humanos, omitiendo datos relevantes del personal, no ejecuta un seguimiento de sus ingresos, beneficios y descuentos en función con sus tributos. De manera semejante los colaboradores se sienten excluidos, al tener que asumir el exceso de sus rentas, por una inadecuada administración del personal, esto trae como consecuencia la ausencia de compromiso con la entidad creando un ambiente laboral negativo.

En el plano internacional las circunstancias que surgen en relación con las rentas en el país de Paraguay, el sistema tributario implemento la recaudación de rentas generadas por las personas naturales favoreciendo claramente la recaudación de los impuestos, pero se tuvieron que realizar modificaciones al reglamento por vacíos legales que hacían el uso de deducciones de manera desmedida (Susana, 2009) de igual manera en dentro de una sociedad empresarial se puede encontrar que las rentas generadas por la renta personal son similares al de un accionista o socio de la entidad empresarial por las utilidades percibidas, en ese sentido para la legislación española aún no se logra establecer un reglamento de aplicación para la deducción y forma de cumplir con las obligaciones ante el fisco cuando se genere rentas personales y como socio (Alberto, 2018) así mismo la recaudación de impuesto por rentas personales en argentina es por escalas mientras más ingresos se perciba se pagara una mayor tasa de impuestos, luego un punto donde se comprobó que debido a la crisis económica del país existía irregularidades con las rentas personales, las rentas personales se pagaban casi igual que las rentas de una empresa generado la inconformidad de las personas que sufrían los errores por parte del AFIP la entidad encarga de la recaudación de impuestos (Corral & Wyczkier, 2017)

En el plano nacional la ampliación de las deducciones para las rentas personales de quinta categoría sufrió modificaciones favorables en cierto sentido para poder deducir otros

gastos y así establecer una menor tasa de impuestos, pero la administración no considero la primacía de la realidad del contribuyente afectando a las personas que no generan muchos gastos al mes obviando una igualdad de gasto con los contribuyentes (Mario, 2018) más aún la administración tributaria diseño bajar la informalidad para las renta personales fomentando la emisión de comprobantes electrónicos en ciertos sectores informales, esto beneficiando en la deducción de 03 Uti para las rentas personales una medida favorable para las personas que generan rentas por cuarta y quinta categoría podrán adicionar la deducción de ciertos gastos pero las formalidades muy estrictas y la falta de criterio por la primacía de la realidad desalientan la formalidad tributaria (Victoria, 2017)

Se considera como antecedente internacional investigaciones de Olaz (2018) donde los resultados demostraron que el área de recursos humanos es el principal motor de innovación brindando los recursos adecuados, el problema es cuando el personal se encuentra aislado y sin motivaciones profesionales y por otro lado existen personas con ansias de competencia profesional, quienes desarrollan un amplio mercado de competencias innovadoras a diferencia del segmento de personas que se encuentran aisladas sin poder ver mejoras hacia el futuro, estos serán desplazados en el futuro por profesionales calificados, generando así el ciclo de la innovación donde se forjaran profesionales con conocimientos más amplios. Asimismo, Rodríguez (2017) afirma que la carga tributaria fue medida en cierto periodo donde se realizó una comparación entre la presión tributaria impuesta en ese momento versus los ingresos laborales y del capital, concluyendo que en ningún momento se obtuvo mejoras en la recaudación, a pesar que se estableció un crecimiento en la recaudación concluyendo que se debe realizar una revisión a las políticas y normas tributarias, se evidencio tratamientos especiales para cierto sector de contribuyentes, castigo de deudas estas acciones repercuten significativamente en la recaudación tributaria.

De igual modo, Geraldine (2015) en la tesis análisis de los recursos humanos concluyo en mostrar la labor de los restaurantes de la ciudad de valencia, fundamentalmente en los recursos humanos. El trabajador dentro de este tipo de negocios es de vital trascendencia para el éxito y perseverancia de los mismos dentro del mercado profesional; es un tipo de empresa cuya conservación depende, conjuntamente de la cocina, también en gran parte de los recursos humanos y del servicio de atención al cliente que ofrecen., se realiza un exposición cualitativa utilizando la metodología de la teoría fundamentada para

consolidar las materia expuesta en los artículos precedentes, para mantenerse en el mercado hay que tener buenos trabajadores, con preparación de atención al cliente e instruirse siempre. Los recursos humanos son de mucha transcendencia para destacar la diferencia con la competitividad. En segundo lugar, mantener la comparación calidad precio, que sea ecuánime lo que el consumidor come con lo que paga. Del mismo modo Alberto, Carlos & Benítez (2017) en la tesis revisando el impuesto a la renta personal en américa latina afirman que la renta personal dentro de los cambios políticos y económicos orientados a mejorar la distribución de los ingresos, se puede determinar que las rentas de carácter personal son de carácter progresivo tributa con mayor carga a quien recibe y percibe más ingresos existiendo un problema con la deducciones de los gastos que no son medidos en cierta manera a la capacidad contributiva, para el tema de los ingresos se basa en lo siguiente: mientras mejores ingresos perciba la tasa será muy elevada pero para los gastos se debería aplicar los mismos criterios, algunos simplemente obtienen menos gastos y se debería considerar este elemento para una asignación de la renta más equitativa y democrática.

Similarmente, Alarcón (2018) afirma que los meseros tiene conocimiento de una recaudación de las propinas, de un cierto porcentaje el cual es mayoritario mientras más aumente el consumo y esto de la mano con ofrecer una excelente servicio una lógica que se relaciona con mayor ingreso es a mejor atención, la dinámica para el desembolsó y la regulación de las propinas en relación con el empleado y el cliente, se analizan con las leyes vigentes, en referencia a la circunstancia de la entrega, se reconoce el monto de las propinas para las cuentas nacionales tanto para el aspecto tributario y laboral su tratamiento es diferenciado a otros tipos de dinero recaudados. Se asocian políticas laborales para poder normalizar su proceso es decir el desembolso de las propinas.

Como referencia nacional tenemos investigaciones de Michael (2013) en la tesis deducibilidad de gastos personales en la determinación del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría afirma que imponer la deducibilidad en los gastos personales para la determinación de la renta de cuarta y quinta categoría, así como en otro países de Sudamérica donde la renta personal tanto como renta de cuarta y quinta categoría se puede deducir los gastos personales como las compras de despensa, atención médica, consumo de insumos diarios esto beneficiando a los sectores a emitir comprobantes y favoreciendo a la cultura tributaria, para el siguiente estudio se realizó la metodología cualitativa, reconocer como

gastos aceptados, los principales gastos como alimentación, educación, vestimenta, vivienda y salud, para la comprobación del Impuesto a la Renta de personal, esto beneficiara a las personas para poder ampliar la base de deducibilidad y también ayudara para que las empresas del sector puedan emitir comprobantes de pago porque las personas naturales las exigirán fomentando la formalización. De manera semejante, García (2019) en la tesis capacitación de personal como factor relevante para la gestión de calidad plantea las mejoras del aprendizaje de recursos humanos como parte importante para el manejo de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes del distrito de Pacarán, provincia de Cañete, 2018, se utilizó la metodología tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental con corte transversal., las empresas del sector de servicios no brindan la capacitación necesaria para su personal, obviando los desempeños periódicos, no estableciendo programas de informes el cual no mejora las habilidades de los trabajadores eso quiere decir que muy pocas veces las empresas establecen programas de entrenamiento, tampoco invierte en el perfeccionamiento profesional de los mismos. Los negocios muy pocas veces validan los resultados de la formación, ya que ellos solo evalúan al área de recursos humanos de modo empírico, se recomienda a las empresas de ventas de comida, a unificar estrategias y modernizarlas de manera que puedan difundir esos conocimientos a los empleados y también adaptarse a los cambios que hay en la actualidad, El cual favorece a optimizar la prestación que brindan también implementar un programa de gestión de calidad con relación al modelo de negocio para mejorar la calidad y eficiencia en los medios, recurso y emprender la mejora continua y poder cumplir con las metas trazadas.

Así mismo, Herbozo (2016) define que recargo al consumo debe ser abonado al trabajador como parte de recaudación que hace la empresa si bien es cierto la forma de distribución no está expresa, la entidad debe cumplir con su entrega como un recaudador simplemente, para la empresa no será gravado como renta empresarial pero al trabajador le genera un concepto remunerativo para la determinación de la renta de quinta categoría, el recargo al consumo es una acuerdo colectivo entre el trabajador y su empleador el cual queda a libre disposición su entrega. De igual manera, Bernal (2010) en la tesis gestión de recursos humanos sostiene que el equipo de trabajo del sector de restaurantes en la ciudad de Cajamarca se encuentra con alguna desmotivación por parte de sus empleadores, al no establecer una programa que cuente con un lineamiento que exprese a mejorar la calidad en sus trabajadores muchos encuestados afirmaron que la capacitación al personal es nula, no

se refleja una alta demanda por capacitar el personal teniendo en cuenta que la empresa de restaurantes se dedica a brindar servicios y esto es importante porque implica que la atención sea de calidad, clara y tenga llegada al cliente principal esto mejora la experiencia del usuario, a su vez hace que la recomendación del restaurante sea de prestigio y pueda retornar, este enfoque parece nulo en los administradores y gerentes de los restaurantes de la ciudad de Cajamarca, se sugiere elaborar una estrategia para poder primero hacer llegar estas propuestas a su principal recurso, su personal que trabaja directo con el cliente, emitir un objetivo claro y reforzarlo para con ello mejorar la satisfacción del cliente. Concluyendo en que la mejora de la gestión del personal debe ser innovador, dinámico, esto genera un clima de cultura de mejora, alta profesionalidad, promoviendo el desempeño del personal de turno. En similitud, Alayo (2016) define al ámbito laboral en base a funciones de desarrollo de los empleados de las Mypes del área de restaurantes de la Urb. San Nicolas, se logra determinar que los colaboradores consiguen un rendimiento laboral muy superior en medida de comparación con los trabajadores informales quienes lograron un rendimiento a nivel muy regular, existiendo una diferencia entre ambos sectores de trabajo esto por ciertos factores como la inestabilidad laboral, es consecuencia de la informalidad laboral, el desempeño laboral y la formalización tienen una fuerte dependencia un panorama lógico se puede afirmar la formalización incrementa la satisfacción laboral.

El marco teórico posibilita sostener la explicación de la investigación incorporan la teoría de varios autores como la teoría tributaria apoyada por David Ricardo, donde prevalece el hecho de crear un impuesto, como medio para poder determinar una adecuada distribución de las utilidades, riquezas y otros beneficios que son generadas por las personas naturales, por rentas profesionales y renta de trabajo, recordemos que el impuesto es recaudado por el estado incrementando el tesoro público que a su vez es asignado para la áreas más vulnerables de la nación, asumiendo así una distribución equitativa en la sociedad, el impuesto creado como medio para poder fomentar la cultura tributaria en los contribuyentes esto debería motivar al estado para poder fomentar beneficios, exoneraciones respecto a la forma de determinar los impuestos de las personas de renta de cuarta y quinta categoría. Se han creado más deducciones en beneficio para las declaraciones anuales de los contribuyentes, pero aun es desconocido en varios sectores del territorio peruano (Teubal, 2006).

A continuación, la teoría de renta fundamentada por Edith Klimovsky, menciona que es un instrumento muy importante la renta porque en esta economía tan veloz y donde aparecen nuevas ideas de negocios, tecnologías e innovación la renta establece los límites y alcances para poder tener un concepto muy amplio sobre las utilidades y riquezas generadas, así como su tratamiento de los principios y topes para poder tener las cuentas claras con la administración tributaria. La teoría de la renta abarca varias formas de generar ingresos puede ser mediante trabajos profesionales, independientes, dependientes y otras formas, para poder determinar los gastos de renta de cuarta y quinta categoría tomaremos como base los principios de la renta como el principio del devengado, el territorio, límites, los requisitos formales y sustanciales, esta a su vez contribuyendo con el estado para una correcta determinación evitando contingencias y a su vez cumplir con las obligaciones tributarias (Teubal, 2006 & Caballero, 1998).

Asimismo, la teoría jurista avalada por Justus H. y Norberto Bobbio afirma un concepto sobre las leyes, derecho, aplicación del sistema de reserva de ley, esto en función de una estructura jerárquica. Se encuentra muy detallado la estructura de derecho en cuanto a la determinación de la renta de cuarta y quinta categoría, siempre se realizan modificaciones por lo que las leyes otorgan seguridad jurídica ante modificaciones, el acto jurídico tiene que ser claro y lograr interpretarla para una mejor resolución de conflictos, en todo caso para la correcta aplicación si fuera el caso. La teoría jurídica sirve de gran ayuda para las áreas donde se puede ejercer por lo cual debe ejecutarse en la determinación para las rentas de cuarta y quinta categoría y evitar estar fuera de la ley y sus contingencias (López & Fachelli, 2015).

Los conceptos que ratifican la investigación son, la gestión del personal brinda un concepto sobre el trabajador se enfoca hacia una persona que adopta conocimientos únicos en estos tiempos donde la información está disponible a cualquier momento, esto lo convierte en un trabajador con mucha capacidad intelectual volviéndolo más importante que la riqueza monetaria su valor es el conocimiento y eso prevalece esta capacidad de poseer mucha información debe ser ayudada con un plus no es suficiente con tener un amplio conocimiento, las empresas valoran mucho la capacidad de crear un ambiente grato y agradable el tener la capacidad de la empatía y buen trato hacia los demás también el transmitir confianza hacia el trabajador el empoderarlo de responsabilidades y hacerlo

importante en el proceso que tiene la empresa el formarlos con una visión de poder tener capacidad en solucionar problemas y ayudar en los procesos de la entidad fomentan la creatividad hacia el trabajador, así obteniendo ventajas competitivas (Chiavenato, 2007; Ledis, 2007; Ángeles & Grandío, 2005)

Después las rentas de cuarta categoría, son rentas por trabajos de profesión, arte, ciencia u oficio, no existe alguna subordinación esto puede ser mal manejado o interpretado por algunos empleadores, lo cual fomentaría la informalidad ocasionando un costo para el fisco peruano, se estaría dejando de percibir ingresos por la recaudación de impuestos, dejando de realizar proyectos fiscales, la informalidad es muy costosa al inicio, también no es muy aceptada en la sociedad por la desigualdad otro no llegan a observar un cambio significativo al ser formal, al inicio es complicado, el cual transmitir dicha información al trabajador es una tarea muy importante las formas y maneras que se deben gestionar las rentas de cuarta categoría están en un marco de normas el cual debe interpretarse y llevar a cabo su aplicación respetando los principios y límites para su deducción y aceptación por parte del ente regulador de igual manera la aplicación y tratamiento para las rentas de cuarta categoría contienen una serie de requisitos y principios y exclusiones para la retención, en las rentas de cuarta categoría se aplica el principio de lo percibido, al momento de la culminación del servicio, en todo caso cuando se emita el comprobante de pago también se manejan aspectos sobre el monto a retener, existe la suspensión de cuarta categoría, el empleador puede retener en un periodo cuando exceda el límite de sus ingresos dentro de las normativas laborales que se van actualizando con las casuísticas y cuando la realidad lo requiera es muy importante señalar que las entidades reguladoras y estatales son parte del proceso que conlleva a formalizar a los trabajadores, están encargados de supervisar y prevalecer que las políticas y las normas laborales y tributarias alienten una mejora a beneficio de los trabajadores, este marco es muy amplio y de tal manera debe empezar por orientar la manera de tributar, el manejo de las rentas esto fomentaría un ambiente de mejora para poder tener otro concepto de la formalidad y la cultura tributaria (Salazar & Juan, 2018; Michael, 2013; Rodríguez, 2017)

Luego las rentas de quinta categoría, afirman que los trabajadores son personas dependientes las cuales tienen ingresos como las remuneraciones, utilidades y demás conceptos, esto se ve reflejado en una boleta de remuneraciones el cual es entregado al

trabajador detallando los ingresos y los conceptos afectos para la determinación de la renta de quinta categoría, al entregar un detalle de ingresos y resumen de la composición de los impuestos en este hecho se configura un acto jurídico el cual es válido para las fiscalizaciones laborales y sirve como medio probatorio entendiéndose que el tema remunerativo es más amplio que solamente un tema laboral, esto de define el la ley del impuesto a la renta específicamente al artículo 34 de la ley del impuesto a la renta donde se detallan los conceptos y las categorías afectas a la renta de quinta categoría(sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, Gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación) en general los ingresos patrimoniales. Asimismo, las rentas personales de quinta categoría son generados por sus ingresos y otros conceptos remunerativo y no remunerativos afectando a sus netamente a su patrimonio, En este caso el legislador esta desvinculado el principio de la capacidad tributaria, en base con la deducción es decir no establecido una paridad con los demás para poder determinar el gasto, considerando que los gastos son variables de cada trabajador (Jorge, 2001; Contadores y empresas, 2013; Angulo, 2018).

Finalmente la liberalidades, define a la económica peruana como mercado muy amplio y según varias proyección nos encontramos estables, pero esto dentro de la realidad peruana parece no causar mucho impacto, empecemos desde lo formal una economía en crecimiento con proyección a mantenerse solida a futuro debe ser respaldada por buena política fiscales que alienten a mejorar el crecimiento esto desde la parte laboral no es un panorama muy alentador , la mayoría de las empresas mantiene cierta información oculta a sus trabajadores, las prestaciones de seguridad muchas veces no existen y los sobre costos de mantener a un trabajador en planilla con los beneficios de ley son muy costosos y eso en gran parte desaliente a la formalidad, por otro lado no se llegan a apreciar los beneficios de una formalidad salvo que ocurra una circunstancia mayor, en el tema se analiza como la economía y la política nacional forman parte y animan a las empresa a ser informales no brindando el soporte necesario para su implementación reconociendo que eso genera un costo pero reconocer el beneficio es importante dentro del ámbito político económico y social así mismo dentro del tema de remuneraciones podemos afirmar las entregas como liberalidades, asignaciones extraordinarias, bonificaciones, otros que por su propia naturaleza y concepto son diferenciados de ámbito de remuneraciones, porque en el tratamiento de afectaciones a impuestos y prestaciones de salud no está gravados y en

ocasiones se encuentran inafectos, esto en el tema de restaurantes por ejemplo se encuentran las propinas que en el ámbito laboral no están afectos a prestaciones de salud y descuentos pero la norma establece que deber figurar el monto entregado en su boleta de remuneraciones y esta se encuentra afecto para la renta de quinta categoría estos conceptos tiene una diferenciación respecto con las remuneraciones laborales encontrándose en el concepto de liberalidades, asignaciones extraordinarias, otros conceptos no remunerativos así encontramos al recargo al consumo que en su concepto es una percepción que recibe la empresa no como parte de sus ingresos del giro del negocio es un concepto que grava la atención recibida por parte de los empleados hacia los clientes asignando un porcentaje referencial que no debe exceder el 13% este concepto del recargo al consumo debe ser entregado a los trabajadores aun la norma no establece un lineamiento para su distribución, su tratamiento establece entregar de manera total hacia sus trabajadores, esto muchas veces no es entregado de manera total utilizando este concepto del recargo al consumo para cubrir otras obligaciones en este aspecto el recargo al consumo es utilizado para otros medios lo cual está infringiendo la norma laboral, el recargo al consumo es un derecho que debe ser entregado al trabajador según lo recaudado (Fernández y Ramos, 2009; Jorge, 2000; Alayo, 2016).

Igualmente, los sueldos y salarios, es una gran estrategia para poder retener al personal que tiene un gran talento siendo indispensable dentro de una organización, pero en los tiempos actuales el salario no es suficiente para poder atraer y retener a los mejores colaboradores para con la identidad, ahora influye mucho el tratamiento del personal dentro de la organización, como la calidad humana en el clima cultural con los demás trabajadores, el hostigamiento para con el personal debe ser mínimo, se valora mucho si existe una línea de carrera y los beneficios o apoyos personales que puedan ofrecer al personal, dentro de la empresa el tema prioritario es el sueldo, todos esperan poder gozar una remuneración que pueda satisfacer las necesidades que exige el trabajador, los colaboradores esperan tener la carga tributaria mínima y los descuentos más reducidos para no poder afectar el sueldo neto, esto es posible si se maneja una gestión de pagos eficiente y real que trabaje en relación con las demás áreas para poder validar y certificar el cálculo estimado y sincero de los sueldos y salarios, en la empresa se han evidenciado malas prácticas en el tratamiento de la elaboración de la planillas mensuales, generando disconformidad dentro del ambiente laboral, ocasionando molestias y hasta considerándolo una forma de hostigamiento, esto genera que

se pierda la buena relación con la empresa, disminuyendo la motivación en la realización de sus funciones, por lo que, se espera que se puede mejorar aplicando las teorías laborales y coordinando con la demás áreas para poder manejar una sola información consolidada y así evitar reparos y contingencias tributarias y cargas excesivas con el trabajador. (Susana, 2009).

Prosiguiendo la justificación teórica está sustentada por la teoría tributaria donde la norma establece pagar un impuesto por la generación de utilidades e ingresos, la forma de distribuir la riqueza generada por las personas naturales y está a la vez formar parte del tesoro público y su recaudación para los fines sociales, todo esto establecido en la constitución política donde se establece que toda modificación, derogación, ampliación, es regulada por ley en caso de exoneraciones tributarias justificar su beneficios. Detallando que en materia tributaria la ley determina el concepto de aplicación y su reglamento la forma y detalle para la determinación de los tributos, básicamente se toma la ley de impuesto a la renta donde se encuentra el alcance, el ámbito de aplicación, las exoneraciones, los límites para ciertos gastos, que gastos son admitidos y los gastos prohibidos en su respectiva sanciones e infracciones. estas teorías aportan los principios para determinar la deducción de los gastos admitidos todo está establecido en el reglamento y la ley actualmente de las rentas de cuarta y quinta categoría son rentas personales han sufrido modificaciones ampliando la base de deducción hasta 03 UIT siempre que se solicite la emisión de comprobantes electrónicos en ciertos sectores calificados como informales las teorías de impuesto a la renta se basan en la forma de aplicar estos gastos en beneficio al contribuyente las teorías aplicadas ayudan a mejorar la manera de determinar la renta anual de las personas naturales indicando los principios de los tributo la forma de determinar la renta anual y los medios de declaración establecidos en la ley del impuesto a la renta.

En la justificación práctica, para los regímenes de cuarta y quinta categoría anteriormente eran manejados por las empresas por los empleadores las personas naturales no acudían a la Sunat no determinaban sus rentas porque la empresa realizaba esos cálculos, ahora con la ampliación de rentas profesionales que permite la devolución de los impuestos en este sentido el trabajo de investigación ofrece obtener un conocimiento amplio sobre la declaración jurada de rentas de cuarta y quinta en donde la declaración configura los ingresos afectos y los gastos deducibles a su vez fomentar esta información y teniendo lo conceptos

claros se puede solicitar la devolución de los impuestos pagados, mencionando las formas y requisitos que solicita la administración, también mencionando que gastos son aceptados como deducibles hasta un tope de las 03 Uti, con esta investigación espero que las personas dependientes e independientes tengan un conocimiento amplio para poder absolver cuestionamientos respecto a los gastos deducibles y sus formalidades para solicitar las devoluciones formando parte de la formalidad.

De la misma manera el método holístico es una combinación de lo cuantitativo y lo cualitativo se manejará bajo este diseño para tener un enfoque más integro construyendo respuestas más sólidas, propuestas viables y soluciones disponibles según la experiencia profesional, se analizará según la legislación peruana basándose a la ley del impuesto a la renta e reglamento, la constitución política del Perú, leyes afines, las formalidades y que gastos son aceptados para la determinación de rentas de cuarta y quinta categoría. Se resolverá en absolver dudas sobre los gastos deducibles, los requisitos formales y sustanciales se evidencia el hecho mediante encuestas y la elaboración de un proyectado anual de gastos aceptados y la determinación del impuesto.

La formulación del problema general trata sobre ¿Cómo mejorar la gestión de pagos en el sector restauración del distrito de Miraflores? para ello se cuestionó los problemas específicos a) ¿Cuáles son las causas de mayor relevancia que influyen en la gestión de pagos en una empresa de restauración? y b) ¿Cómo influye la renta de quinta categoría en la gestión de pagos en una empresa de restauración?

Se tiene por objetivo principal proponer estrategias de solución para mejorar la gestión de pagos en el sector de restauración en el distrito de Miraflores. Por objetivos específicos se planteó a). Determinar las circunstancias de mayor relevancia que influyen en la gestión de pagos en una empresa de restauración y b) Analizar la renta de quinta categoría en la gestión de pagos en una empresa de restauración.

II. MÉTODO

2.1 Enfoque y diseño

El enfoque mixto permite abrir la discusión entre el método cualitativo y el método cuantitativo, la posibilidad de generar una respuesta variada y amplia en conjunto con el enfoque mixto es más exitoso porque se pueden llegar a obtener otras respuestas, focaliza el problema con el uso del método cuantitativo y cualitativo pero un solo resultado (Hernández, Fernández & Baptista, 2018) con lo que precisara averiguar las implicancias tributarias en la gestión del personal en el sector gastronómico de la ciudad de lima basándose en la respuesta conjunta de los métodos mencionados para obtener datos muy ricos para su mejor análisis y exploración.

El sintagma holística plantea que no existe límites para un estudio, tampoco su puede encontrar modelos ni sistema de investigación que sean descartados por el contrario todo se puede incorporar dependiendo de las exigencias del objetivo del estudio, así los modos de investigación de interrelacionan integrando parte de una totalidad y que provienen de estudios anteriores y los resultados de esa investigación sirvan de base para estudios posteriores (Hurtado, 2010) así mismo, brinda mayor complejidad a la investigación, mayor extensión, mayor profundidad al conocimiento, pues le dan un orden a la investigación y como parte del estudio tenemos la parte donde revisamos toda la parte del proceso del estudio dando una respuesta clara y concisa.

La investigación proyectiva se centra de lo que requiere un cambio, creación, aplicando la explicación y la predicción identificando sucesos a modificar y los procesos explicativos concluyendo con propuestas y diseño, radica en la realización de un plan, método, sistema, procedimiento u programa como arreglo a un problema o necesidad de tipo practico dependiendo de una entidad, ente social, región geográfica a partir de un diagnóstico exacto del momento de los procesos involucrados y las futuras tendencias, se centra en soluciones prácticas y aplicaciones concreta (Hurtado, 2010) similarmente cuando existan situaciones que no están encaminando como debieran y que se desean modificar, teniendo como objetivo crear, proponer, diseñar respuestas y soluciones a resolver determinadas situaciones en función de la demanda de la realidad abordada.

Una investigación comprensiva intenta encontrar cuales son las causas que explican el hecho o situación que se está evaluando y en qué condiciones se manifiesta, tiene una relación causa y efecto como el porqué de las cosas, el cómo, el cuándo y el dónde, tiene un plan o control preestablecido que contiene estrictas variables, es más estructurado que los demás alcances y se apoyan en estudios exploratorios y además va más allá y trata de explicarnos la causa de un fenómeno (Barrera, 2010) siendo un proceso orientado a describir y establecer las causas que están detrás del hecho, basándose en establecer por qué y el para que dé un fenómeno, buscando decretar conclusiones y explicaciones.

Para estructurar el estudio se aplicara el método deductivo, considera que los resultados son un efecto necesario de los antecedentes, cuando las premisas son verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez no existe forma de que la conclusión sea falsa, el método nos lleva del complejo a lo simple, los pasos del método deductivo serian: la teoría, hipótesis tentativa, casos premisos, observación, confirmación (Bernal, 2010) acorde con el método deductivo parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento consiste en la búsqueda de principios escondidos a partir de otros renombrados también sirve para hallar consecuencias ocultas de principios renombrados.

De igual modo, se desarrollara el método inductivo mediante el cual se identifica una coincidencia general a partir de sucesos particulares, el método establece un principio general, realiza el estudio, los análisis de hechos y fenómenos particulares, en el método inductivo los pasos son: observación y registro de los acciones, análisis y clasificación, derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos (Gómez, 2012) igualmente conforme se analice el suceso y si existen más datos, habrá una mayor probabilidad de verdad. La verdad de las premisas, de todos modos, no asegura que la conclusión sea verdadera, entonces se afirma que el método inductivo establece o determina una ley general partiendo de fenómenos particulares, mediante observación, hipótesis, experimentación y generalización de hechos.

2.2 Población, muestra y unidades informantes

La población se define como el grupo de todas las unidades de estudio motivo u objetivos cuya característica o las respuestas que puedan manifestar nos impulsa para estudiar, la

población debe situarse claramente en torno a sus cualidades de contenido (Bogdan, 2002) de manera análoga, en los estudios se precisa delimitar el ámbito de recolección de datos en el trabajo realizado sería la población de los trabajadores del sector de restauración en lima en el distrito de Miraflores.

La muestra es una estrategia de la metodología y estadística que se utiliza luego de realizar un análisis y encontramos que no podemos acceder a la población entonces la muestra es representativa y cumple la condición de calcular el tamaño de la muestra y la técnica del muestreo (Bogdan, 2002) así mismo, lo conformaran 50 trabajadores del sector gastronómico en el distrito de Miraflores, obteniendo resultados claros y específicos.

Las unidades informantes en el trabajo de investigación es quien no brinda la información siendo el objeto o elemento que será estudiado puede ser un animal, persona o cosa en este caso será una entidad empresarial y su área personal, determinando sus ingresos mensuales, su renta anual y las formalidades que implican las rentas personales y la relación con las implicancias tributaria de la empresa, el número de colaboradores y la gestión del personal de la empresa del sector gastronómico en el distrito de Miraflores (Caballero, 1998) de acuerdo con la definición serán 03 las unidades informantes que son los trabajadores sector gastronómico en Miraflores, jefa de recursos humanos y ex trabajadores.

2.3 Categorías y subcategorías apriorísticas

Tabla 1

Matriz de categorías y subcategorías

Categoría	Subcategorías apriorísticas	Indicadores
Gestión del personal	Renta de cuarta categoría	Ley impuesto a la renta Renta anual persona natural
	Renta de quinta categoría	Adiciones y deducciones Ingresos remunerativos y no remunerativo
	Liberalidades	Política de liberalidades Gestión de incentivos

Fuente: Elaboración propia (2020)

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica del estudio fue la encuesta que es una de las técnicas del campo de la investigación donde se crea una situación artificial, no es un proceso natural, creando un espacio e interrogamos a una serie de personas que responden a ciertos perfiles para después extrapolar las conclusiones de la encuesta, siendo el tipo de técnica cuantitativo y el objetivo principal es describir la realidad que a partir la descripción obtenida podemos intentar explicar o comprobar algunas hipótesis pero sin embargo el nivel de accesos de los datos es más superficial el objetivo principal sería observar, describir la distribución de las opiniones de una población (López & Fachelli, 2015) en ese sentido, las aplicaciones de la encuesta será crear una serie de interrogantes hacia los trabajadores del sector gastronómico en el distrito de Miraflores para luego poder observar y determinar las respuestas y obtenidas estas respuestas afirmar o explicar ciertas situaciones.

De igual manera se aplicará la técnica de la entrevista que es una técnica que nos ayuda a recoger información mediante el dialogo de dos personas, por un lado, el investigador y por otro lado la persona entrevistada, el investigador es quien dirige la entrevista para tratar que la persona entrevistada emita un discurso que después será analizado según los objetivos de la investigación. Los tipos de entrevista son las estructuradas, semiestructuradas, no estructuradas, grupos de discusión (Alberto, Carlos & Benítez, 2017) así mismo, la entrevista es una herramienta importante para la obtención de información, por lo que debemos crear un clima de confianza, a la hora de la entrevista, respaldado por un buen guion y los medios técnicos necesarios en aplicación con los trabajadores del gastronómico en el distrito de Miraflores.

El instrumento a elaborar será el cuestionario que es un instrumento estructurado para recopilar datos, mediante preguntas, estas preguntas se encuentran diseñadas para obtener información de un grupo de personas. Se hace la entrega de un formulario mediante el cual el participante recibe y completa que luego será devuelta al investigador, para luego realizar su redacción, construcción y comprobación de preguntas y explicación de algunas ideas que son necesarias para la investigación (García, 2019) a fin de poder determinar la implicancia tributaria en la gestión del personal, se realiza el cuestionario a fin de obtener información relevante para comprobar la hipótesis planteada.

En similitud también se usará el instrumento de la guía de entrevista que ayuda al entrevistador a llevar una pauta o guía para los temas a tratar, los conceptos a usar y el orden de las preguntas, generalmente los términos usados y el orden de los temas cambian en el trayecto de la entrevista y así prosperan nuevas preguntas en función de lo que dice el entrevistador, aportando flexibilidad para el dialogo. Permitiendo más profundidad y aclarar malos entendidos, permite saber hasta dónde es el conocimiento del entrevistados, facilitando la cooperación y empatía, pudiendo producir respuestas no esperadas. En base a una serie de conceptos estructurados que después deben ser analizados en el transcurso del dialogo (Bogdán, 2002) igualmente, la guía de entrevista ofrece un amplio camino para poder entablar un dialogo más armonioso y fomenta a obtener argumentaciones solidas por parte del entrevistado, apoyándose con herramientas y técnicas para poder tener la fuerza necesaria obteniendo información requerida. En base a las preguntas desarrolladas se puede obtener información personal que ayudara bastante a la investigación.

2.5 Proceso de recolección de datos

Los procedimientos efectuados en la investigación son el análisis cuantitativo y cualitativo. En el análisis cuantitativo se realizó la revisión de las declaraciones anuales de las rentas de cuarta y quinta categoría y sus cambios con años anteriores. En el análisis cualitativo se procedió con la entrevista a las tres unidades informantes que realizan los procedimientos de gestión del personal en la empresa, con la finalidad de clasificar información sobre el tema de estudio. Asimismo, el procedimiento del instrumento de entrevista se efectuó en la empresa de servicio gastronómico en Miraflores. La información recaudada ayudo para determinar una evaluación y mencionar una la propuesta de solución para la reducción de contingencias tributarias, diseñar una propuesta de gastos deducibles reales del régimen tributario de cuarta y quinta categoría, establecer políticas del manejo y gestión del personal.

2.6 Método de análisis de datos

2.6.1 Cuantitativo

Se estableció este método de análisis porque nos colaborará para la elaboración del estudio de tendencia, tablas y gráficos, referente a la parte numérica de lo que se está buscando con

la finalidad de llegar a un objetivo. Se utilizó el programa Excel y Spss para la recopilación de información que ayudara a la interpretación de la población y muestra para conseguir un mejor resultado.

2.6.2 Cualitativo

Se aplicó este método porque nos aceptará interrogar a los entrevistados originariamente a la formulación de cuestionamientos relacionadas al problema de la investigación. Se utilizó el programa atlas ti para analizar y evaluar los documentos de las entrevistas realizadas, indicando las categorías y subcategorías para obtener un mejor estudio del resultado.

2.6.3 Triangulación de métodos

Se utilizó el programa atlas ti para añadir documentos con la finalidad de codificar la información de acuerdo a la investigación, indicando las categorías y subcategorías para obtener una mejor análisis en los resultados. Se aplicó la triangulación para realizar un análisis mixto de los resultados cualitativos y cuantitativos para poder aplicar de acuerdo al trabajo de estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados cuantitativos

3.1.1 Análisis documental

Tabla 2

Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación

Análisis Documental	Meses	Montos
Informe recargo al consumo 2018	Junio	S/22,088.01
	Octubre	S/22,962.64
	Noviembre	S/29,253.31

Fuente: Elaboración propia (2020)

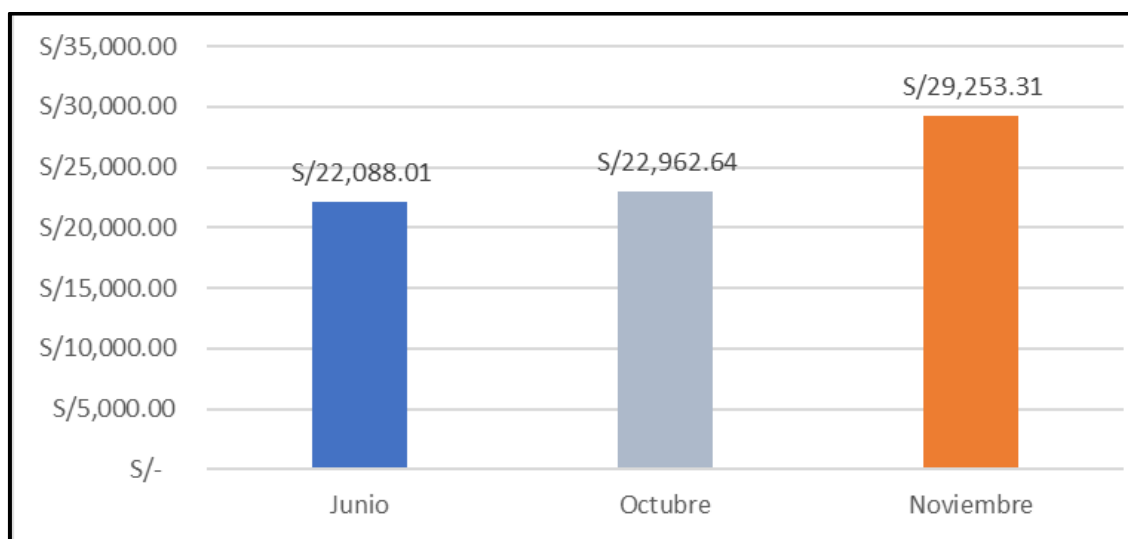


Figura 1. Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación 2018 *Fuente:* Elaboración propia (2020)

En la tabla 2 y figura 1, según el análisis realizado del informe de recargo al consumo del 2018, se observa que el saldo de junio es S/ 22,088.01 una suma favorable, para mantener la planilla en los siguientes meses de la empresa, en el mes de octubre la recaudación fue positiva por las ventas generadas en el mes de julio, el monto recaudado fue S/ 22,962.64,

en el mes de noviembre alcanzo el monto mayor del año 2018 debido al saldo favorable de octubre por un importe de S/ 29,253.31.

Tabla 3

Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación 2017-2018

Análisis Documental	Años	Variación
Informe recargo al consumo 2017-2018	Noviembre	
	2017 = S/ 50,610.45	63.37 %
	2018 = S/ 22,088.01	36.63 %
	Total = S/ 79, 863.76	

Fuente: Elaboración propia (2020)

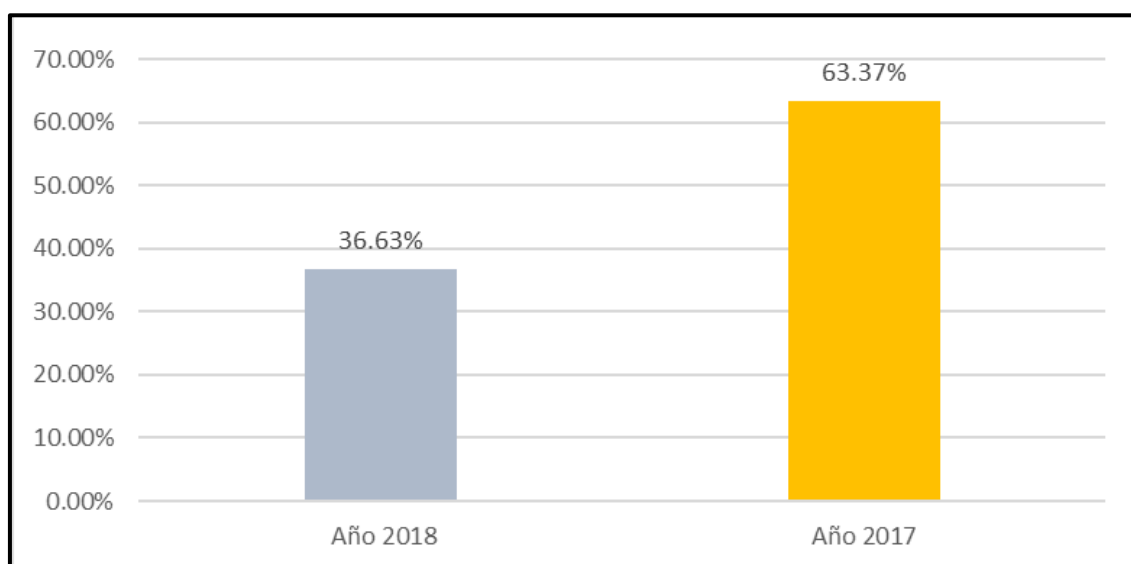


Figura 2. Saldo de Recargo al consumo mayor recaudación 2018 *Fuente:* Elaboración propia (2020)

En la tabla 3 y figura 2, según el estudio realizado de los últimos dos periodos, se observa que el mes de noviembre fue donde se obtuvo mayor recaudación en los años 2017 y 2018, porcentaje favorable, para afrontar el pago de haberes del mes de diciembre teniendo en cuenta que diciembre es el mes que sufre mayor erogación en las planillas, en el año 2017 la recaudación del recargo al consumo incrementa, el cual representa el 63.37 %, en el año 2018, no fue el más propicio porcentaje de la recaudación pues representa en 36.63 %, debido a la variación de las ventas para ese año.

Tabla 4

Gastos por recibos de honorarios 2017-2018

Análisis Documental	Años	Variación
Gastos por honorarios	Diciembre	
2017-2018	2017 = S/ 10,400	49.06 %
	2018 = S/ 10, 800	50.94 %
	Total = $\overline{\text{S/ 21, 200}}$	

Fuente: Elaboración propia (2020)

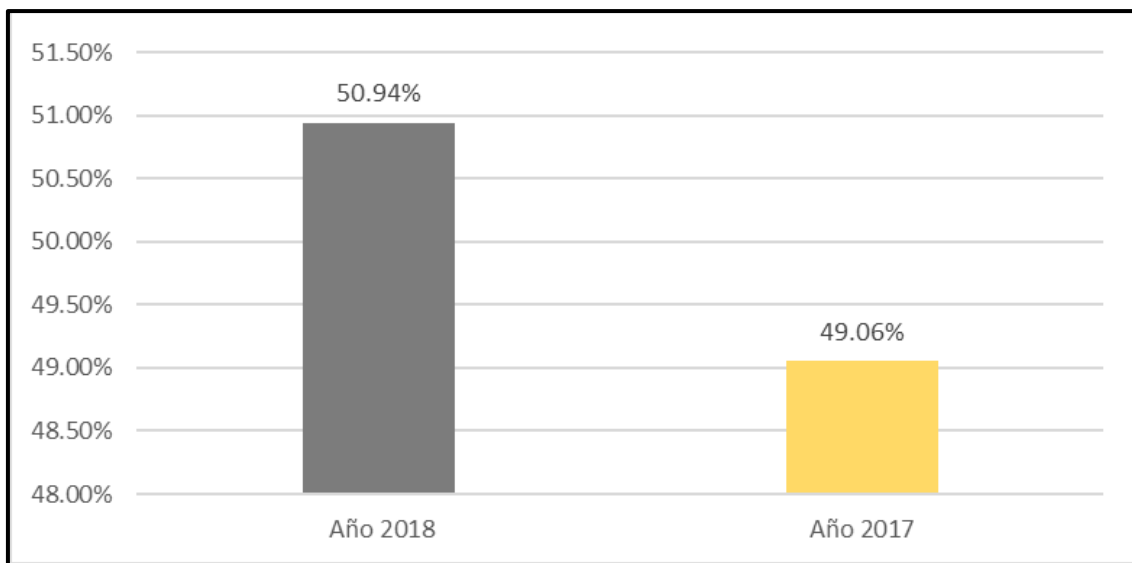


Figura 3. Gastos por recibos por honorarios 2017-2018 *Fuente:* Elaboración propia (2020)

En la tabla 4 y figura 3, según el análisis realizado de los últimos dos periodos, se observa que los gastos prestados por recibos de honorarios se dio en su mayor nivel en el mes de diciembre, un resultado resaltante considerable para la retención de cuarta categoría, en el año 2017 los gastos fueron menores, el cual representa el 49.06 %, en el año 2018, los gastos aumentaron paulatinamente el cual representa el 50.94 %, esto indica que la entidad aumenta la carga con sus proveedores para cumplir sus obligaciones que en su mayoría es personal tercero calificado.

Tabla 5

Recargo ingreso por venta 2017-2018

Análisis Documental	Años	Meses mayor recaudación
Recargo ingreso por venta		
2017-2018	2017 = S/ 684,459	Setiembre
	2018 = S/ 638,428	Agosto

Fuente: Elaboración propia (2020)

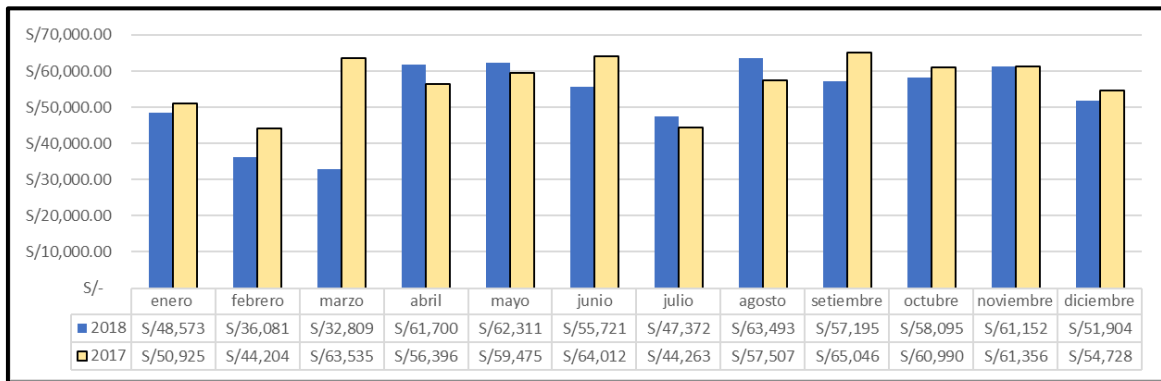


Figura 4. Recargo ingreso por venta 2017-2018

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 5 y figura 4, según el análisis examinado de los dos periodos, se observa que la mayor recaudación de recargo al consumo fue en el 2017 siendo el mes de setiembre el más favorable, un resultado resaltante considerable para poder solventar los gastos que se encuentran pendientes de regularizar, en el año 2018 los ingresos por recargo al consumo tuvo mayor recaudación en el mes de agosto, esto indica que la entidad tiene la posibilidad de poder afrontar los gastos por planilla de los siguientes meses.

Tabla 6

Renta quinta categoría asumido 2017-2018

Análisis Documental	Años	Gasto
Renta quinta categoría asumida		
2017-2018	2017 = S/ 9,550 2018 = S/ 8,800	No domiciliado Efectuados en exceso

Fuente: Elaboración propia (2020)

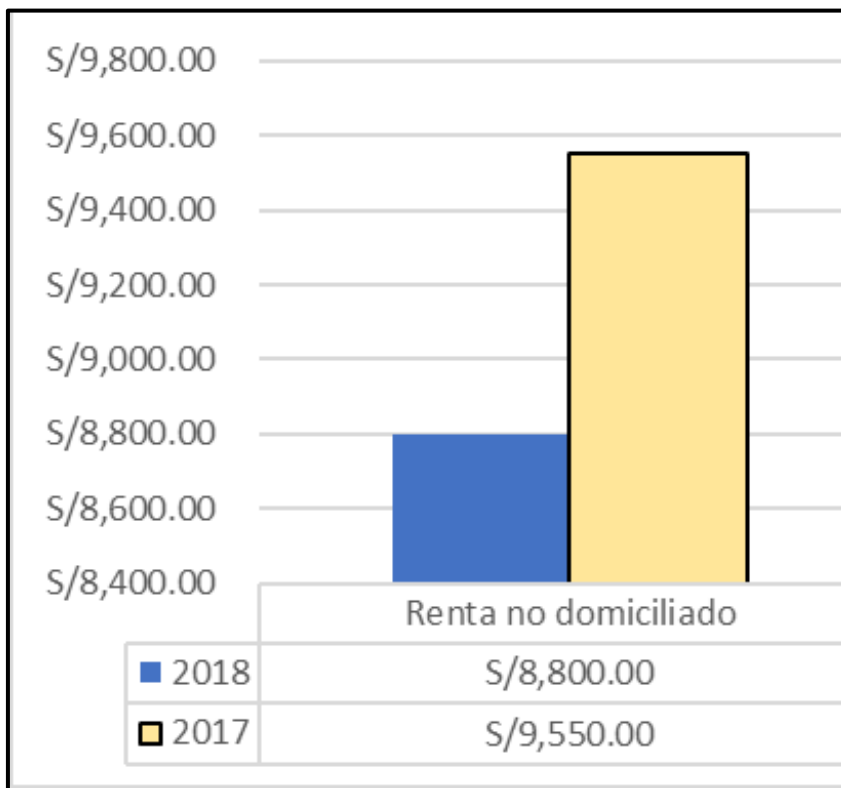


Figura 5. Renta quinta categoría asumida 2017-2018

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 6 y figura 5, según el análisis evaluado de los gastos no sustentados, se examina que el mayor gastos por renta de quinta categoría fue en el 2017 por un importe de S/ 9.550, debido a rentas de trabajo por personal no domiciliado asumidos por la entidad y otros por exceso en rentas de quinta categoría, en el año 2018 la renta de quinta asumida fue de S/ 8,800, esto generado netamente por impuestos de personal extranjero el cual la empresa asumido dicho impuesto no siendo deducible para conceptos de impuesto a la renta.

Tabla 7

Sanciones renta cuarta categoría 2017-2018

Análisis Documental	Años	Concepto
Sanciones renta categoría		
2017-2018	2017 = S/ 666	Multa, recargo, sanciones
	2018 = S/ 1,100	No sustentado

Fuente: Elaboración propia (2020)

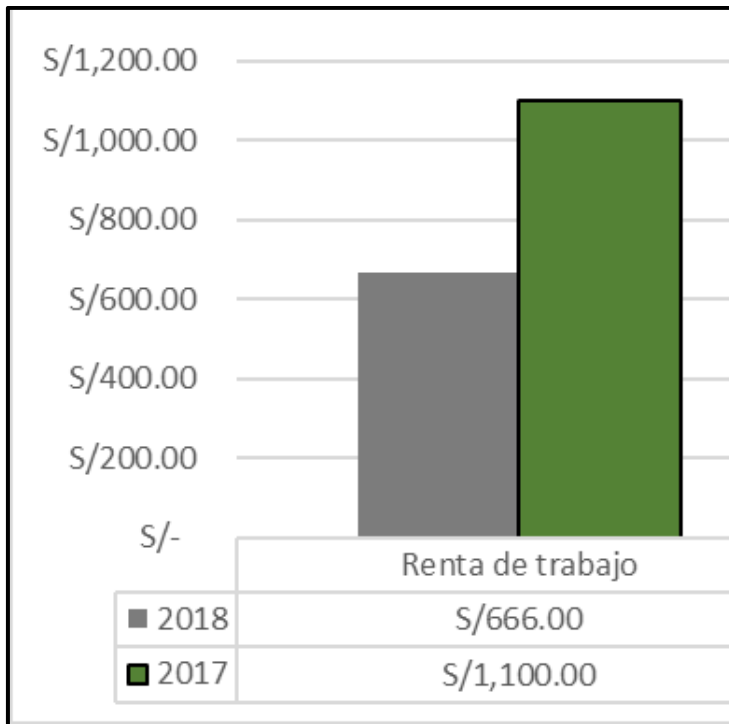


Figura 6. Sanciones renta cuarta categoría 2017-2018 Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 7 y figura 6, según el análisis analizado de las sanciones en ambos periodos, se evalúa que las sanciones en el 2017 fue por un importe de S/ 1,100, por conceptos de rentas declaradas fuera de los plazos establecidos, las multas y sanciones generadas por la falta de un control en la contratación de servicios profesionales, en el año 2018 las sanciones por renta de cuarta categoría fue de S/ 666, por el motivo de no efectuar retenciones en su debido momento, declarar cifras con datos falsos y las multas generadas por la entidad de Sunafil a raíz de las mencionadas inconsistencias.

Tabla 8

Detalle de propina 2017-2018

Análisis Documental	Conceptos	2017	2018
Detalle de propina	Resumen		
2017-2018	Saldo inicial	: S/ 3,732.12	S/ 16,246.77
	Ingreso por ventas	: S/ 27,547.07	S/ 29,615.92
	Pago planilla	: - S/ 24,870.97	- S/ 39,824.25
	Saldo final	: S/ 6,408.22	S/ 6,038.44

Fuente: Elaboración propia (2020)

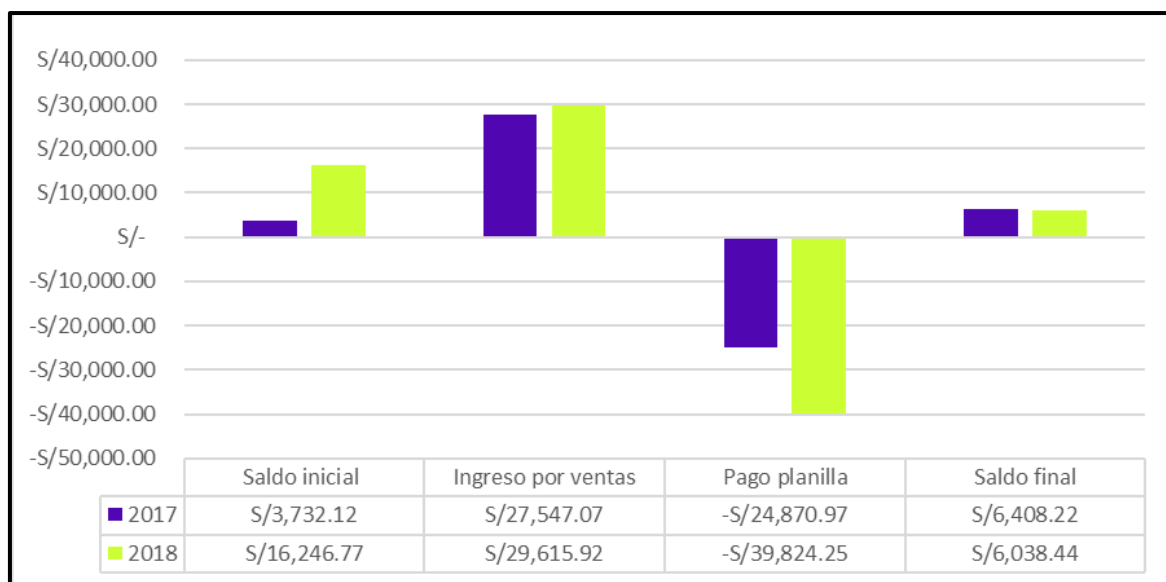


Figura 7. Detalle propina 2017-2018 Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 8 y figura 7, según el análisis realizado de los últimos dos periodos, se observa que el ingreso de propinas por venta en el año 2017 representa el S/ 27, 547.07 (Veinte siete mil quinientos cuarenta y siete con cero siete soles), un monto significativamente importante pues mantiene la fuente de ingresos para asumir el pago de remuneraciones del personal de la empresa, en el año 2018 el pago de planillas aumento con notoriedad, el cual representa S/ 39,824.25 (Treinta y nueve mil ochocientos veinte y cuatro con cero veinte y cinco soles), es resultado del aumento de operaciones por ende el aumento del ingreso de ventas en S/ 29, 615.92 (Veinte nueve mil seiscientos quince con noventa y dos soles) el cual el posible poder afrontar el pago de haberes de la compañía.

Tabla 9

Adelanto y anticipo de honorario 2017-2018

Análisis Documental	Conceptos	2017	2018
Adelanto y anticipo			
honorario	Adelanto	: S/ 5,035.00	S/ 900.18
2017-2018	Anticipo	: S/ -	S/ 3,612.57

Fuente: Elaboración propia (2020)

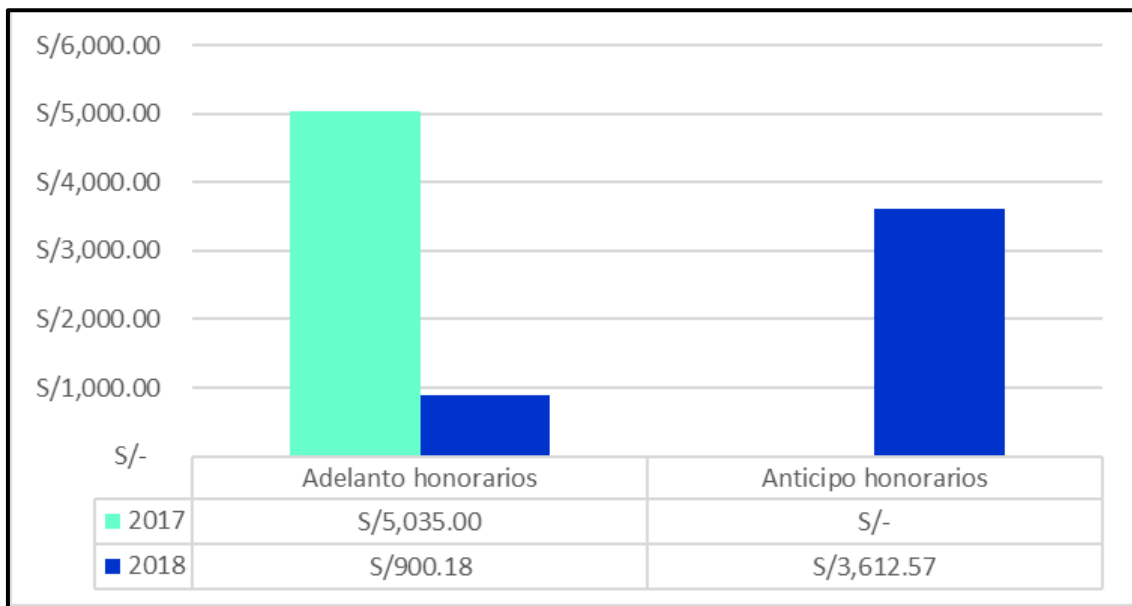


Figura 8. Adelanto y anticipo de honorario 2017-2018

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 9 y figura 8, según el análisis realizado de los últimos dos periodos, se detalla el importe de adelantos por honorarios en mayor relevancia en el periodo 2017 por un importe de S/ 5,035.00 (Cinco mil treinta y cinco soles) esto debido que al cierre del periodo quedaron pendientes la emisión de los recibos por honorarios por los servicios realizados y por falta de sustento como conformidad del servicio y presupuestos, el año 2018 los anticipos de honorarios representa S/ 3,612.57 (Tres mil seiscientos doce con cincuenta y siete soles), es resultado de una gran demanda servicios por cumplir y en cierta medida es fidelizar con el proveedor con el continuo cumplimiento de sus servicios operacionales.

3.2 Descripción de resultados cualitativo

3.2.1 Subcategoría: Renta de cuarta categoría

Renta anual persona natural

En la figura 9, en relación a las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre la renta anual de persona natural, estos se generan cuando existe una mayor demanda de operaciones por ende se solicitan servicios profesionales para cubrir funciones operativas dentro del establecimiento, ocasionando que no existan un control adecuado para la contratación del servicio omitiendo requisitos formales tributariamente, por consiguiente, se obtiene recibos por honorarios erróneos y no son causales al servicio que realizaron. Asimismo, ocasionan un desorden en identificar sustentación e información del servicio como contratos, cotizaciones, presupuestos. Otro factor importante es que no se realiza una selección del profesional idóneo para cubrir el puesto ignorando los requisitos formales y sustanciales de la retención de cuarta categoría originando contingencias por rentas de cuarta categoría.

Ley del impuesto a la renta

En la figura 9, en relación a las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre la ley del impuesto a la renta, en el marco de la ley del impuesto a la renta para el concepto de cuarta categoría su detallan explícitamente que tienen que ser causales, que sean fuente para la mantención de la generación de beneficios y que el servicio prestado se encuentre acorde a la profesional u ocupación especificada, el desconocimiento y la falta de una política para determinar la selección de servicios profesionales por recibos de honorarios ocasionan que se contraten servicios que no mantienen relación con el giro del negocio, de igual manera, la profesión detallada no corresponde al servicio desarrollado, por consiguiente, en una detallada fiscalización o revisión de las declaración de las retenciones e cuarta categoría generarían presuntas omisiones y sanciones según el correcto sería mantener una sana gestión en la contratación de servicios profesionales por recibos por honorarios.

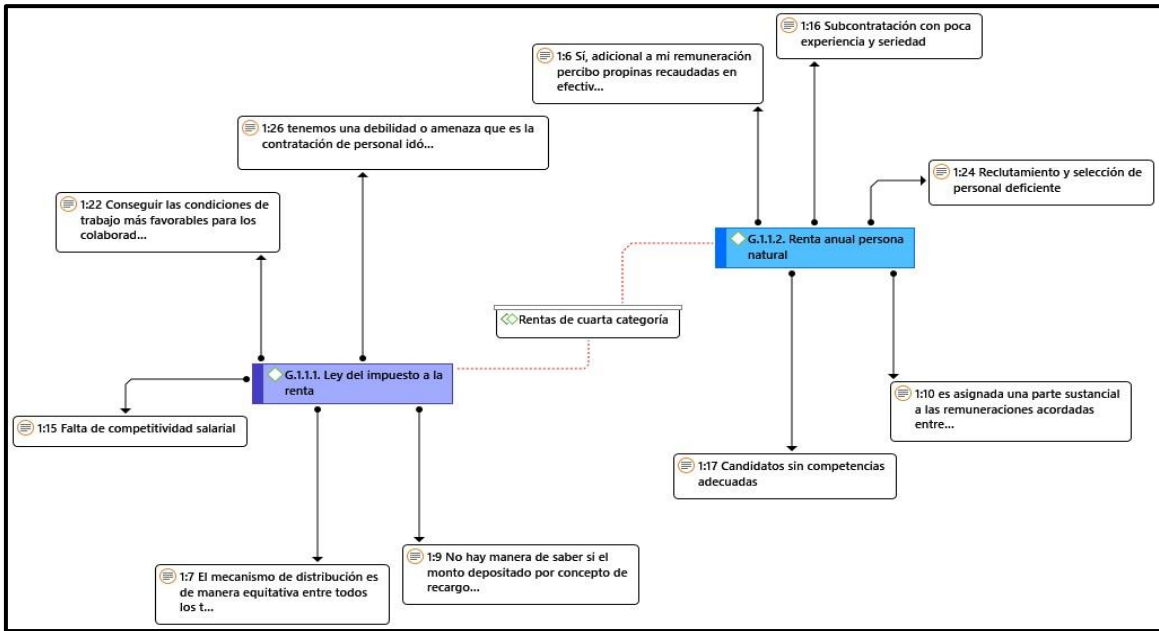


Figura 9. Subcategoría Rentas de cuarta categoría

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.2.2 Subcategoría: Renta de quinta categoría

Adiciones y deducciones

En la figura 10, en relación a las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre adiciones y deducciones, en la compañía se hace entrega de bonificaciones, recompensas, bienes en especies por el celebración de festividades, en medida que la gerencia lo autorice y lo permita, también se realizan recompensas por objetivos, lo que ocasiona un problema para la determinación de la renta de quinta de los trabajadores según la ley de impuesto a la renta detalla que todo bien otorgado al personal por medio dinerario y no dinerario, representa una mayor carga fiscal para rentas de trabajo, por esta razón, se necesita un adecuado control en los ingresos percibidos por los trabajadores que lleguen a exceder y generen un impuesto mayor, afectando directamente al salario del trabajador, Las condiciones necesarias para mejorar es tener una coordinación entre la contabilidad y recursos humanos para hacer el debido cruce de las cuentas e información detallando qué medidas se pueden realizar para no afectar directamente al trabajador, y esto pueda mejorar o mantener un clima laboral saludable.

Ingresos remunerativos y no remunerativos

En la figura 10, en relación a las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre ingresos remunerativos y no remunerativos, la vinculación de ingresos del personal tiene que ver con los conceptos otorgados como las asignaciones, recargo al consumo, bonificaciones por objetivos, propinas y otros, todos los conceptos son remunerativos para la determinación de quinta categoría, se hace mención sobre sus ingresos remunerativos al trabajador y sus implicancias, pero se ha incurrido en malas prácticas para poder determinar el impuesto de renta de quinta categoría, como considerar el importe de la compensación por tiempo y servicios, incluir indemnizaciones que se otorgan al trabajador, implica que además de ocasionar reparos tributarios se genere un clima de desconfianza laboral, siendo clave que el tema remunerativo es primordial para el colaborador. Lo correcto es poder realizar una política frente a errores que afecten salarialmente al trabajador.

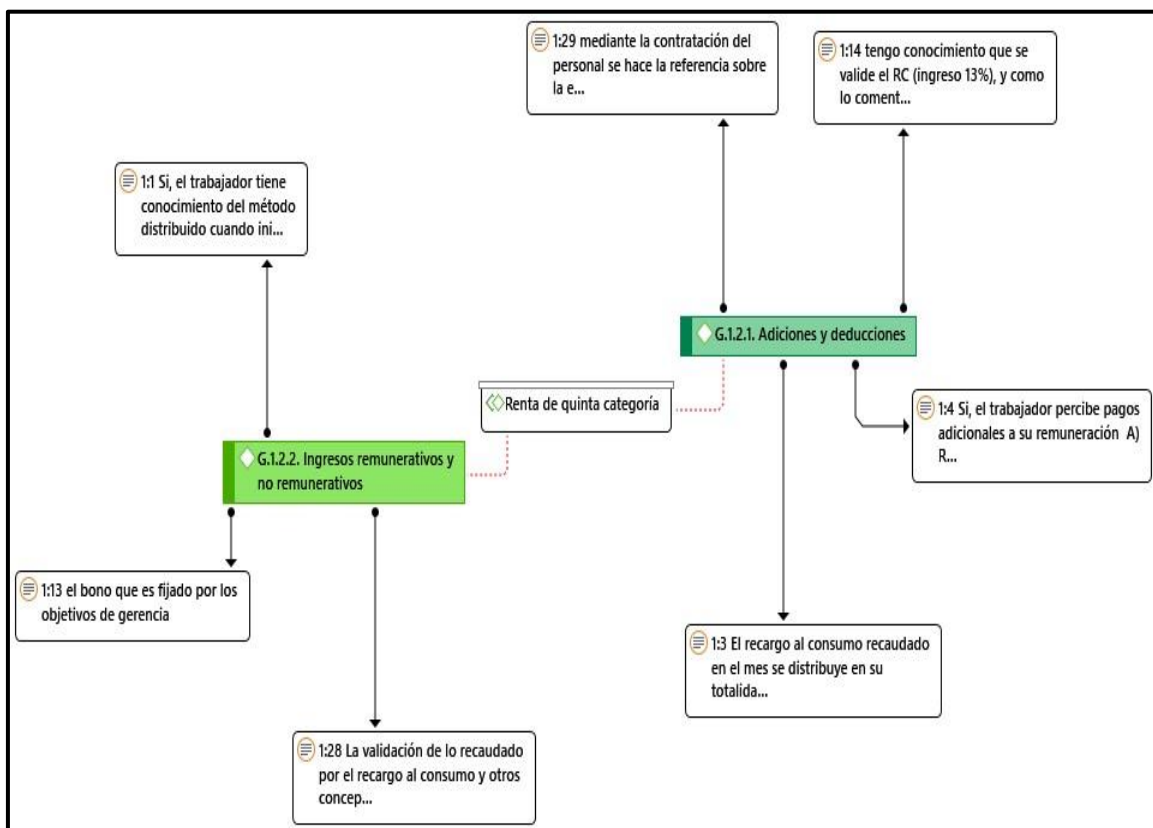


Figura 10. Subcategoría Rentas de quinta categoría

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.2.3 Subcategoría: Liberalidades

Gestión de incentivos

En la figura 11, en relación a las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre gestión de incentivos, el área encargada de los procesos de contratación y la gerencia administrativa tomaron la decisión de otorgar bonos por objetivos, según los lineamientos de la gerencia. Cabe señalar que esto ayuda a fomentar la motivación laboral recompensando monetariamente al trabajador creando un clima de buena competencia y desarrollo de actividades optimas, también se realizan algunas condonaciones de préstamos o descuentos que tengan al personal todo lo asume la empresa, por otra parte, se realizan capacitaciones, fomentan la educación para un mejor desempeño laboral en el área, de igual manera, la empresa ayuda a muchos a poder seguir estudios superiores y especializaciones. Asimismo, la empresa realiza desembolsos que según las necesidades del momento ameriten que la gerencia apruebe otorgar dineros por conceptos de suma graciosa, liberalidades extraordinarias con el propósito de proteger al su principal a su personal, por consiguiente, en muchas ocasiones estas sumas otorgadas exceden el principio de causalidad y razonabilidad, y no cuentan con el procedimiento para su aprobación.

Política de liberalidades

En la figura 11, en relación a las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre política de liberalidades, la gerencia en su lineamiento de poder contar una sólida respuesta del capital humano, otorga beneficios y suelen presentarse circunstancias en las que el empleador entrega al trabajador una cantidad dineraria adicional en razón a un incentivo, una negociación para la salida del trabajador o porque simplemente decide hacerlo como muestra de gratitud, reconociendo una liberalidad, una indemnización u otro concepto que reconozca el otorgamiento dinerario.

Asimismo, las políticas no son aplicadas adecuadamente, la falta de un control en las funciones asignadas implica que la información no llegue de forma clara para las áreas implicadas, ocasionando que los montos entregados no se reconozcan en su debido momento generando retrasos en poder procesar información y entregársela al trabajador ocasionando

inconvenientes para determinar la renta de quinta categoría y otros descuentos internos o tributarios implicados. Otro factor importante, es que la empresa no cuenta con un área de recursos humanos, la parte administrativa asume funciones laborales y la falta de conocimiento y experiencia se generan errores en entregar y procesar información ocasionando contingencias tributarias con los trabajadores.

Sueldos y salarios

En la figura 11, en coherencia con las entrevistas realizadas a los participantes se obtuvo la siguiente información sobre sueldos y salarios, dentro de la organización siempre se premia la gestión alcanzada por el personal en el marco de las políticas de la empresa, se trazan objetivos en cumplir metas por sus funciones ejecutadas, como en realización de tiempos de cierre, tiempos de culminación del trabajo y realización de inventarios motivo por el cual al trabajador se le asigna una suma dineraria equivalente a un sueldo promedio, este mérito es otorgados por autorización de la gerencia, en ocasiones este pago es mediante bienes por especie.

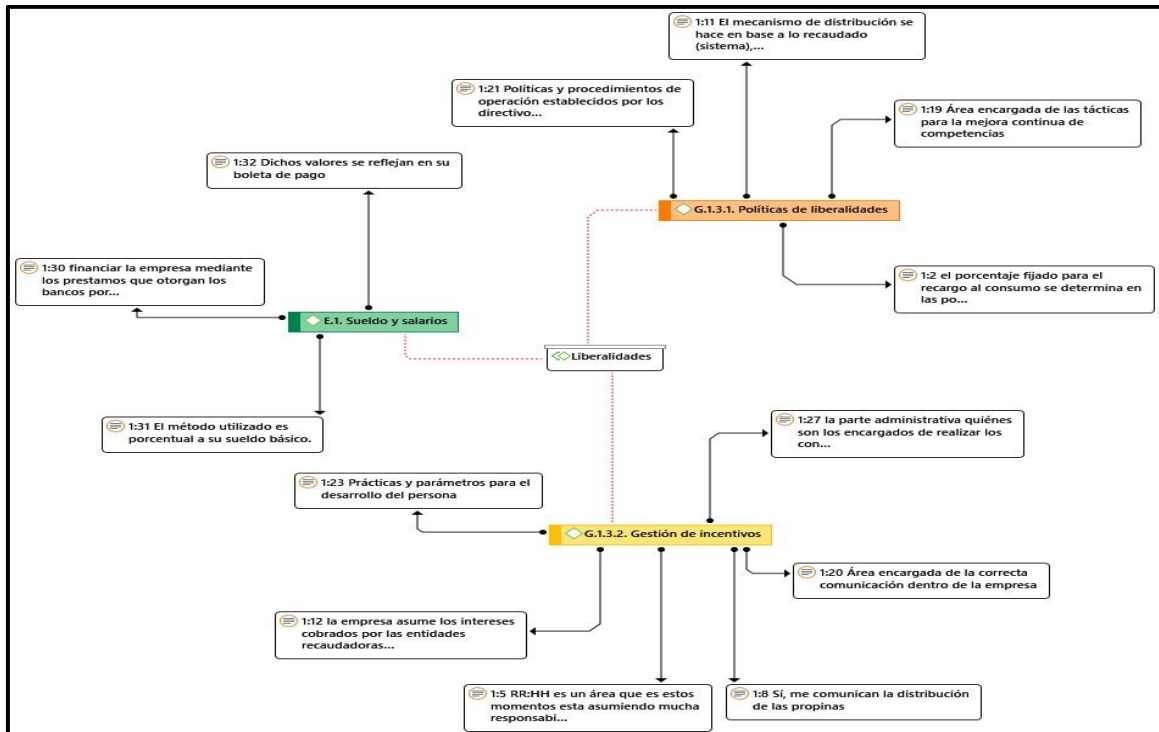


Figura 11. Subcategoría Liberalidades

Fuente: Elaboración propia (2020)

Esto implica que el cálculo de las remuneraciones se modifique respecto a las nuevas asignaciones otorgadas, llegando a plantearse nuevos métodos y cálculos por ser entregas extraordinarias que por lo general son cada bimestre, dependiendo del volumen de las ventas y el incremento de la operatividad del trabajo, generando expectativas para el cálculo y envío de la información para su respectivo desembolso a los trabajadores, en ocasiones estos conceptos son nuevos, obviando temas tributarios en el cálculo de quinta categoría y su proyección anual, el tratamiento de estos conceptos son muy ineficientes por la parte administrativa generando inconformidad en los trabajadores, esto reflejado en el pago mensual de las remuneraciones.

3.3 Diagnóstico

La gestión del personal que se analiza en la empresa del sector gastronómico en Miraflores, se manifiestan una serie de inconvenientes en el desarrollo de funciones relacionadas con el personal con relación a temas contractuales y tributarios. En la triangulación cuantitativo y cualitativo de los datos, en considerable destacar la disminución de la recaudación del recargo por consumo en el mes de noviembre periodo 2018 con un importe de S/ 29,253.31 (veintinueve mil doscientos cincuenta y tres con treinta y un soles) a comparación del periodo 2017 en el mes de noviembre por un importe de S/ 50,610.45 (cincuenta mil seiscientos diez con cuarenta y cinco soles), cabe resaltar que fue el mes de noviembre donde la recaudación del recargo al consumo fue significativamente mayor en ambos periodos.

Por otra parte, la disminución del recargo al consumo para el periodo 2018 se debe a los gastos realizados por la contratación de servicios profesionales fue mayor en el periodo 2018 el cual representa el 50.94 %, según los entrevistados, las dificultades con el personal tercero es que son recomendados en su mayoría y son extranjero, lo que ocasiona una mala coordinación para el desarrollo de las funciones, el personal que es contrato por recibos por honorarios, no cuenta con una selección previa y los profesionales que son extranjeros no cuentan con una comprobante que los identifique como no domiciliados, el conflicto ocurre al momento de enviar la información a la administración tributaria, donde se detalla la relación de personal con recibos por honorarios contrato en un periodo, el monto que se desembolsó para el pago de los servicios de profesional tercero por recibo por honorario, de igual manera, no se verifica la realizaron de la retención del impuesto a la renta de cuarta

categoría, la falta de conocimiento previa para poder realizar la contratación de servicios profesionales de recibos por honorarios generan que se realicen contratos sin ningún comprobante de por medio que sustente la realización efectiva del servicio, que no se sigan lineamientos para la selección idónea del puestos a cubrir, también, no se establecen acuerdos con los servicios contratados por el personal extranjero, como, la doble imposición tributaria, también, no se establecen acuerdos sobre quien asume el impuesto a la renta no domiciliados, es habitual que al no llegar a un pacto entre ambas partes sea la empresa quien asume el impuesto del personal no domiciliados, estos impases entre el personal contrato por recibos por honorarios crean contingencias en el campo tributario viéndose reflejados en la renta de quinta del periodo 2018 fue asumida por un importe de S/ 8,800 (ocho mil ochocientos soles), esto generado netamente por impuestos de personal extranjero la renta de no domiciliados.

A la vez, la empresa ha asumido dicho impuesto no siendo deducible para conceptos de impuesto a la renta, de igual manera, ocurrió con las sanciones que se generaron con la rentas de cuarta categoría en el 2018 el fisco en su facultad sancionadora imputo sanciones por un importe de S/ 666 (seiscientos sesenta y seis) por no contar con sustentos que confirmen la realización efectiva del servicio contratado, como, no emitir comprobantes de pago aceptados que en su habitualidad fue porque el proveedor no realizo la emisión de su recibos por honorario correspondiente, también, por no realizar la retención del impuesto de cuarta categoría, en su debido momento y no realizar la rectificatoria correspondiente.

Asimismo, el incremento del recargo al consumo es favorable para el personal pues es un ingreso remunerativo que incrementa su salario, esto se ve reflejado en el mes de agosto periodo 2018 con un importe de S/ 638,428 (seiscientos treinta y ocho mil cuatrocientos veinte y ocho) un importe inferior a lo recaudado en el 2017 el cual fue de S/ 684,459 (seiscientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos cincuenta y nueve, debido que se cubrieron gastos por servicios profesionales, estos incrementos de beneficios al personal motivan salarialmente al trabajador, el inconveniente ocurre al momento de asumir la renta de quinta categoría, un grupo de entrevistados manifiesta que no se establece un acuerdo para poder fijar el recargo al consumo, estas son políticas internas de la empresa el cual se maneja volátilmente es decir, pueden variar en el tiempo, de igual manera, no es el único incentivo que ofrece al empresa la entidad en coordinación con la gerencia y la parte administrativa

realiza a cada cierto trimestre el cierre de inventarios, el cual tiene por objetivos otorgar bonificaciones, por realizar el mejor cierre de stock a fin de mes, estas políticas son manejadas desde la gerencia, los entrevistados respondieron acerca de pagos adicionales a la remuneración y el mecanismo de distribución e indicaron que perciben pagos adicionales como: el recargo al consumo, bonificaciones, propinas en líneas generales el método de distribución es la acumulación de estas y la distribución entre el total del personal.

Entonces, el punto crítico que afecta al personal sobre las entregas de bonificaciones y otros conceptos remunerativos tiene que ver con el cálculo del impuesto a la renta de quinta categoría, los entrevistados manifestaron que el área de recursos humanos se encuentra en implementación, es decir no se cuenta con un jefe de recursos humanos que pueda absolver las dudas, consultas, información acerca de las remuneraciones, descuentos, y otros conceptos que afecten salarial y laboralmente al trabajador, una de las debilidades de la empresa es que el área de recursos humanos es asumido por una parte del personal administrativo, generando errores al momento de poder procesar la información para el pago de haberes como, el mal cálculo del impuesto a la renta de quinta categoría, el personal entrevistado manifestó que cada vez que se le asignaba alguna bonificación u otro concepto remunerativo, la información no era concisa tampoco clara, el personal sufría cargos exhaustivos en sus descuentos de quinta categoría no eran acorde ni tampoco razonables, generando así una desconformidad entre el personal y la empresa los entrevistados manifestaron que, la empresa incurría en errores para determinar sus rentas de quinta categoría en ocasiones eran compensadas y en otras es el trabajador quien asume estos impuestos, la falta de pago oportuna de la remuneración del trabajador, el cálculo erróneo y carga exhaustiva de impuesto a la renta de quinta categoría de la remuneración, el incumplimiento de brindar información clara y no absolver dudas con el trabajador, la falta de un reglamento interno de trabajo que no permita mantener un lineamiento específico para tomar decisiones cuando ocurran controversias o contingencias violando la seguridad jurídica laboral. Estos conceptos son manifestaciones de hostilidad laboral las cuales tienen implicancias jurídicas dentro del ambiente laboral.

Por otra parte, los entrevistados manifiestan que la empresa los motiva a crecer profesionalmente, ofreciendo cursos de especialización, en conocer idiomas, atención al personal y otros que sean directamente para mejorar la calidad del trabajo, también,

indicaron según la entrevista que la empresa otorga financiamiento al personal como adelantos de sueldos, préstamos, consumos internos, descuentos y cortesías otras motivaciones en esta línea son las pasantías que realizan entra la cadena de restaurantes es decir, el personal se puede desarrollar en cada establecimiento nacional e internacional, el problema se genera cuando estas medidas que benefician al personal son siempre entregadas directamente al personal sin ser informadas a la parte administrativa, quienes son los encargados de procesar y poder determinar las implicancias de la entrega de estos beneficios, entonces no existe una idea de trabajo colectiva, cada uno toma decisiones y las ejecuta, trabajando individualmente el progreso de una empresa se mide colectivamente y no individualmente porque generan conflictos entre las áreas interesadas, si es así, entonces; ¿Cómo pensar en establecer un clima laboral adecuado donde se respeten los derechos laborales del trabajador? La respuesta se presenta a través de la propuesta, establecer un área de recursos humanos donde se designe a un jefe(a) para dicha área el cual se encargará de ejecutar primeramente la actualización y legalización de los contratos, para poder determinar que ingresos percibirá el trabajador, cuáles son los objetivos, las recompensas que se otorgan, cuáles son sus descuentos y que conceptos están afectos para la determinación del impuesto de renta de quinta categoría.

De forma similar implementar un reglamento interno de trabajo, para poder esclarecer funciones y obligaciones cuando ocurran errores u omisiones, un claro sería cuando al trabajador se le cargue un descuento indebido, por motivos de retrasos de información o motivos de fuerza mayor como descuentos judiciales, u otro de parecido índole, en segunda instancia el encargado del área de recursos humanos, sería el encargado de velar por la formalidad y la debida contratación del personal que es contrato mediante la emisión de recibos por honorarios, donde se tendrá que brindar alcances sobre que comprobantes entregar a la empresa, el medio por el cual se realizara el pago, que documentos debería entregar para poder sustentar el servicio realizado como, los contratos, las actas de conformidad del servicio, cotizaciones, presupuestos, requisitos sustanciales y formales para una adecuada sustentación en una posible fiscalización u revisión por parte de la administración tributaria.

También, la siguiente propuesta sería que el encargado del área de recursos humanos en colaboración con el jefe de área realice la coordinación previa para poder

seleccionar al personal idóneo al puesto requerido, tanto para una contratación en el régimen laboral de acuerdo a ley como, para los servicios profesionales de personas naturales que emitan recibos por honorarios. De igual manera, una propuesta en general es establecer reuniones mensuales entre el área gerencial y la parte administrativa para poder establecer políticas de control, como elaborar el reglamento interno de trabajo, el mecanismo para la distribución de propinas el método idóneo sería realizar el cálculo del total recaudado y repartirlo entre el total de trabajadores directos, es decir, los trabajadores operativos y realizar un cálculo diferencial a los trabajadores administrativos, también, normas para formalizar la de entrega de bonificaciones, liberalidades, solicitud de préstamo, autorización de estudios, u otros de carácter formal mediante una solicitud con fecha cierta autorizado y aprobado por gerencia, de esta manera se podrá reducir las inconformidades y contingencias en el plano laboral, mejorando el clima laboral en la empresa y mejorando eficientemente la gestión del personal.

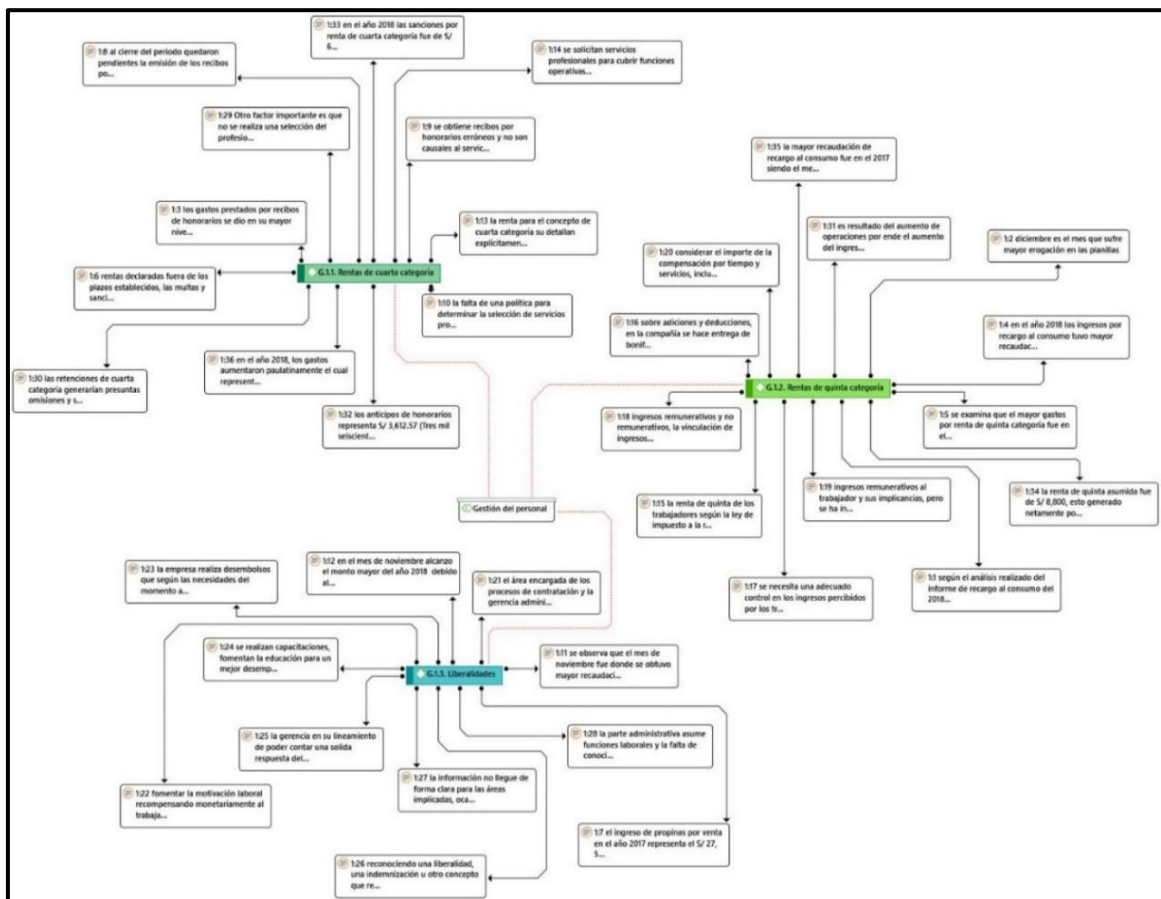


Figura 12. Análisis mixto de la categoría Gestión del personal

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.4 Propuesta

3.4.1 Priorización de los problemas

En la empresa de servicios gastronómicos ha identificado 3 problemas:

Problema 1. Error en el cálculo de la renta de quinta categoría, el exceso lo asume el trabajador.

Problema 2. Selección inadecuada para la contratación de servicios profesionales con recibos por honorarios.

Problema 3. Las entregas de propinas, liberalidades y retiro de bienes por parte de la gerencia general no siguen un ordenamiento normativo, por lo cual no se reporta a las áreas administrativas y laborales.

3.4.2 Consolidación del problema

En la empresa de servicios gastronómicos ubicado en el distrito de Miraflores, los problemas surgen en la recopilación de la información para la determinación de las planillas mensuales donde se registró en el año 2017 y 2018 pagos de rentas de quinta categoría en exceso asumidos en muchos casos por los trabajadores, generando un hostigamiento laboral por parte de la empresa hacia los trabajadores, el problemas principales por el mal manejo de información de las asignaciones remunerativas y otros conceptos como las propinas, bonificaciones y liberalidades.

Así mismo, la empresa no cuenta con un área especializada para el tratamiento de las contingencias tributarias laborales, no se cuenta con un área de recursos humanos, en el caso de los servicios contratados por profesional tercero no se cuenta con una previa selección de los profesionales para el puesto requerido de los servicios generando retrasos en el campo operativo y laboral en repetidas ocasiones, el proveedor no emite sus recibos por honorarios, no se solicita el sustento probatorio que se efectuó el servicio, lo requisitos de validación y la suspensión de la renta de cuarta categoría generando el reparo de los gastos prestados ocasionando gastos no deducibles para la determinación de la declaración jurada anual, el otro problema generado es la asignación de bonificaciones y préstamos al personal

que no cuenta con una orden autorizada hacia todas las áreas interesadas, generando retrasos y malos cálculos en la determinación de las rentas de quinta categoría del personal, el no seguir un procedimiento y lineamiento par tener una información clara y oportuna ocasiona contingencias tributarias y laborales.

3.4.3 Fundamentos de la propuesta

Teoría 1: Tributaria, esta teoría ayudará para poder establecer la determinación de la renta de quinta categoría y tener la seguridad tributaria frente a fiscalizaciones, sanciones, previniendo contingencias en las rentas de trabajo.

Teoría 2: Renta, aplicado para una detallada determinación de las rentas de trabajo, considerando información necesaria como detalles de gastos, adiciones, deducciones, exoneraciones, teniendo al alcance la legislación del impuesto a la renta y su reglamento.

Teoría 3: Jurídica, servirá de aplicación para la correcta interpretación de la ley del impuesto a la renta, las resoluciones del tribunal fiscal y las resoluciones por parte de la administración tributaria y su correcta aplicación.

3.4.4 Categoría solución

Propuesta para mejorar la gestión de pagos a los trabajadores de una empresa de restauración, esta propuesta corresponde a poder gestionar de manera unificada e integrada la gestión de los sueldos y salarios, en base a un lineamiento ordenado y sistemático, la información entregada respecto a sueldos, asignaciones y descuentos por la gerencia general, deber ser validada y corroborada por el área de administración, luego derivar la información al área de contabilidad para su procesamiento informativo, determinando el cálculo real y neto de los sueldos de los trabajadores de manera correcta y aplicando los términos contables, tributarios y laborales para evitar contingencias y perjuicios a los trabajadores de igual manera, a la empresa, evitando malos entendidos y pérdidas económicas.

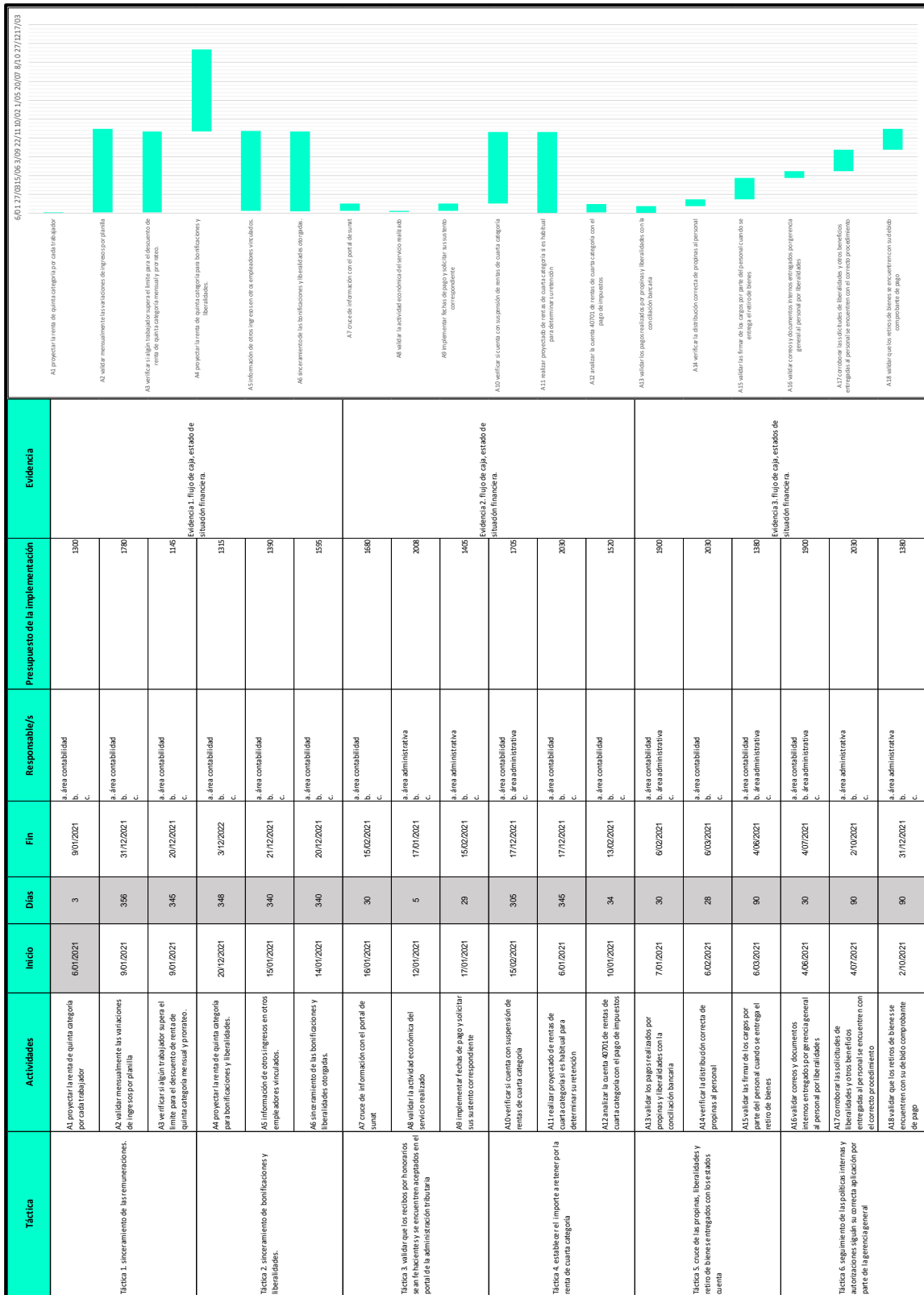
3.4.5 Direccionalidad de la propuesta

Objetivo	Estrategia	Táctica	KPI
Objetivo 1. calcular el valor real de la renta de quinta categoría mensual	Estrategia 1. cruce de información de los ingresos remunerativos afectos a la renta de quinta categoría	Táctica 1. sinceramiento de las remuneraciones	KPI 1. Ratio de quinta categoría
		Táctica 2. sinceramiento de bonificaciones y liberalidades	KPI 2. Ratio de impuesto pagado
Objetivo 2. contratar los servicios de profesionales terceros idóneos al puesto requerido	Estrategia 2. verificación del estado del contribuyente se encuentre habilitado y su actividad económica sea la correcta	Táctica 3. validar que los recibos por honorarios sean fehacientes y se encuentren aceptados en el portal de la administración tributaria	KPI 3. Ratio de cuarta categoría
		Táctica 4. establecer el importe a retener por la renta de cuarta categoría	KPI 4. Ratios gastos reparables
Objetivo 3. cumplimiento de políticas y un ordenamiento a nivel gerencial entre las áreas interesadas	Estrategia 3. verificar la entrega de las propinas, liberalidades y retiro de bienes	Táctica 5. cruce de las propinas, liberalidades y retiro de bienes entregados con los estados cuenta	KPI 5. Ratio gastos no sustentados
		Táctica 6. seguimiento de las políticas internas y autorizaciones sigan su correcta aplicación por parte de la gerencia	KPI 6. Ratio de honorarios

Cuadro 1. Matriz de direccionalidad de la propuesta

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.4.6 Actividades y cronograma



Cuadro 2. Matriz de tácticas, actividades y cronograma

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.4.7 Evidencias

DETERMINACIÓN DE RENTA DE QUINTA CATEGORIA											
12											
1.-REMUNERACION PROYECTADA:											
REM. ANUAL PROYECTADA	1	672,000.00	673,000.00	674,964.00	670,000.00	706,830.45	706,667.90				706,567.90
2.- GRATIFICACIONES ORDINARIAS:											
FESTAS PATRIAS		336,000.00	336,500.00	337,482.00	335,000.00	353,415.23	353,333.95				352,783.95
FESTAS NAVIDENAS		336,000.00	336,500.00	337,482.00	335,000.00	353,415.23	353,333.95				352,783.95
3.- BONIFICACION EXTRAORDINARIA											
BONIFICACION EXTRAORDINARIA JULIO (9% y 6.75%)		30,240.00	30,285.00	30,373.38	30,150.00	31,807.37	31,800.06				31,750.56
BONIFICACION EXTRAORDINARIA DIC (9% y 6.75%)		30,240.00	30,285.00	30,373.38	30,150.00	31,807.37	31,800.06				31,750.56
BONIFICACION EXTRAORDINARIA (UNICA VEZ)											
CANASTA NAVIDENAS		10,400.00	10,400.00	10,400.00	10,400.00	10,400.00	10,400.00				10,400.00
4.- PARTICIPACION DE TRABAJADORES											
PARTICIPACION DE TRABA.J.		500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00				500.00
RENTA BRUTA ANUAL											
		1,415,380.00	1,417,470.00	1,421,574.76	1,411,200.00	1,488,175.64	1,487,835.91				1,485,536.91
6.- DEDUCCIONES											
DEDUCCIONES (7UIT = 4,150x7= S/ 29,050)		(29,050.00)	(29,050.00)	(29,050.00)	(29,050.00)	(29,050.00)	(29,050.00)				(29,050.00)
DEDUCCION DE GASTOS HASTA (3UIT = 4,150x7= S/ 12,450)											
RENTA NETA IMPONIBLE											
		1,386,330.00	1,388,420.00	1,392,524.76	1,382,150.00	1,459,125.64	1,458,785.91				1,456,486.91
7.- DETERMINACION RENTA 5TA:											
Implo Anual (8% hasta 5UIT= S/ 20,750)	8%	1,660.00	1,660.00	1,660.00	1,660.00	1,660.00	1,660.00				1,660.00
Implo Anual (14% de 5 hasta 20UIT= S/ 83,000)	14%	8,715.00	8,715.00	8,715.00	8,715.00	8,715.00	8,715.00				8,715.00
Implo Anual (17% de 20 hasta 35UIT= S/ 145,250)	17%	10,582.50	10,582.50	10,582.50	10,582.50	10,582.50	10,582.50				10,582.50
Implo Anual (20% de 35 hasta 45UIT= S/ 186,750)	20%	8,200.00	8,200.00	8,200.00	8,200.00	8,200.00	8,200.00				8,200.00
Implo Anual (30% si excede 45UIT= S/ 186,750)	30%	359,874.00	360,501.00	361,732.43	358,620.00	381,712.69	381,610.77				380,921.07
TOTAL PROYECCION RENTA 5TA CATEGORIA		389,031.50	389,658.50	390,889.93	387,777.50	410,870.19	410,768.27				410,078.57
9.-											
RETENCION ANUAL	12	32,419.29	32,471.54	32,574.16	32,314.79	34,239.18	34,230.69				34,173.21
TOTAL RENTA DE 5TA CATEGORIA DEL ANUAL											
		32,419.29	32,471.54	32,574.16	32,314.79	34,239.18	34,230.69				34,173.21

Cuadro 3. Proyectada renta de quinta categoría

Fuente: Elaboración propia (2020)

Se realizó la proyección de la renta de quinta anual proyectada, este indicador muestra la capacidad de pago de renta anual de sus trabajadores, se estableció el porcentaje de reducción de 0.56% desde el año 2021 hasta el año 2025, siendo de S/ 34,173.21 soles para este último año. Sabiendo que la renta de quinta categoría fue disminuyendo de manera paulatina en 4.5 % cada año.

Flujo de caja proyectado consolidado									
INGRESOS.									
Ventas netas	3,563,592.66	3,613,592.66	3,761,592.66	3,921,592.66	4,201,592.66	4,601,592.66	5,021,592.66		
Ventas al contado (100%)	3,563,592.66	3,613,592.66	3,761,592.66	3,921,592.66	4,201,592.66	4,601,592.66	5,021,592.66		
Ventas al crédito (0%)	-	-	-	-	-	-	-		
TOTAL INGRESOS	3,563,592.66	3,613,592.66	3,761,592.66	3,921,592.66	4,201,592.66	4,601,592.66	5,021,592.66		
EGRESOS									
Compras totales	2,182,180.59	2,348,201.28	2,508,201.28	2,698,201.28	2,898,201.28	3,148,201.28	3,408,201.28		
Compras al contado (60%)	1,309,308.35	1,408,920.77	1,504,920.77	1,618,920.77	1,738,920.77	1,888,920.77	2,044,920.77		
Compras a crédito (40%)	-	872,872.24	939,280.51	1,003,280.51	1,079,280.51	1,159,280.51	1,259,280.51		
Essalud (9%)	66,742.70	66,908.79	67,208.79	67,908.79	68,908.79	69,908.79	71,108.79		
Pago de alquiler de local	170,760.00	170,760.00	170,760.00	170,760.00	170,760.00	170,760.00	170,760.00		
Pago del Impuesto a la renta (1%)	45,299.91	45,935.50	47,816.86	49,850.75	53,410.08	58,494.82	63,833.81		
Pago de IGV	210,723.88	193,025.80	191,195.30	186,619.02	198,822.41	221,703.77	246,110.55		
Pago de Luz	84,000.00	84,000.00	84,000.00	84,000.00	84,000.00	84,000.00	84,000.00		
Pago de agua	20,400.00	20,400.00	20,400.00	20,400.00	20,400.00	20,400.00	20,400.00		
Pago remuneraciones	672,000.00	673,000.00	674,964.00	670,000.00	706,830.45	707,567.90	705,567.90		
Compra de activos					15,215.00				
Publicidad	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00		
Otros gastos	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00		
TOTAL EGRESOS	2,599,734.84	3,566,323.10	3,721,046.22	3,907,454.85	4,141,833.01	4,401,536.56	4,686,482.32		
SALDO DE CAJA	963,857.82	57,269.56	40,546.44	14,137.81	59,759.65	200,056.10	335,110.34		
CAJA INICIAL	180,000.00	1,143,857.82	1,201,127.39	1,241,673.83	1,255,811.64	1,315,571.29	1,515,627.39		
FLUJO DE CAJA DE CAJA ECONOMICO	1,143,857.82	1,201,127.39	1,241,673.83	1,255,811.64	1,315,571.29	1,515,627.39	1,850,737.72		
Préstamos obtenidos									
Amortización de capital									
Intereses									
FLUJO DE CAJA DE CAJA FINANCIERO	1,143,857.82	1,201,127.39	1,241,673.83	1,255,811.64	1,315,571.29	1,515,627.39	1,850,737.72		
Análisis vertical									
Honorarios	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00	8,500.00		
Ingresos Proyectados	3,563,592.66	3,613,592.66	3,761,592.66	3,921,592.66	4,201,592.66	4,601,592.66	5,021,592.66		
	0.24%	0.24%	0.23%	0.22%	0.20%	0.18%	0.17%		

Cuadro 4. Flujo de caja proyectado

Fuente: Elaboración propia (2020)

En el flujo de caja proyectado, se observa los gastos de servicios profesionales por honorarios en relación a los ingresos proyectados para el año 2019 y posteriormente disminuye hasta el año 2025 en 17 %, los ingresos muestran el incremento del 3 % desde el año 2019 hasta el año 2025, los gastos por servicios profesionales por honorarios es una proyección en promedio anual.

MANTENIMIENTO BIEN DE CUENTAS										
* SOLI'S *										
CUENTA	DESCRIPCION	2018	2019	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL	
62101	SUJELOS	672,000.00	673,000.00	670,000.00	706,830.45	707,567.90	705,567.90	60,760.01	4,870,190.26	
62101	GRATIFICACION ORDINARIA	126,169.29	10,888.66	132,397.60	132,150.00	147,236.52	132,012.00	132,012.00	938,057.38	
62103	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA 9%	11,335.36	11,335.60	10,701.84	11,308.76	13,251.24	11,881.08	11,881.08	92,553.36	
62105	VACACIONES	5,166.63	42,271.44	65,885.64	64,639.00	84,555.60	66,004.92	66,005.28	458,633.09	
62202	ASIGNACION FAMILIAR	1,671.66	22,134.12	22,543.20	23,882.40	23,808.00	23,547.60	22,803.60	151,712.58	
622105	MOVILIDAD ART 19, INCE	1,871.00	24,048.00	22,128.00	12,948.00	21,840.00	20,640.00	22,710.80	148,497.80	
622107	BONIFICACIONES ESPECIALES	600.00	-	-	-	-	360,000.00	-	721,216.68	
622108	OTRAS REMUNERACIONES EVENTUALES	-	-	13,066.68	-	-	-	-	13,066.68	
62301	INDIEMINACIONES EMPLEADOS	-	-	-	-	-	-	-	117,234.24	
62401	CAPACITACION AL PERSONAL	251.02	11,413.08	11,413.08	11,413.08	11,413.08	11,413.08	11,413.08	80,847.65	
625101	ESPARCIMIENTO AL PERSONAL	381.26	1,830.48	2,745.72	2,745.72	3,660.96	3,660.96	4,576.20	22,341.11	
625102	BONIFIN PARA PERSONAL	145.76	-	168.24	160.68	531.36	-	331.92	1,337.96	
625103	VESTUARIO Y EQUIPO DE PERSONAL	734.25	-	23,306.26	-	7,029.60	-	64,582.20	95,653.31	
625104	ATENCIONES AL PERSONAL	317.76	5,661.12	6,377.04	4,174.80	3,119.16	3,332.04	3,129.04	38,896.32	
627101	REGISTROS DE SALUD - ESSALUD	5,394.64	66,335.92	68,048.52	63,993.52	66,231.60	66,195.60	66,160.44	469,519.44	
627301	SGR - SALUD	1,030.60	12,396.00	11,716.56	11,548.20	12,511.80	12,511.80	7,393.32	81,191.28	
627302	SGR - PENSION	895.37	10,441.08	9,873.84	9,732.00	10,544.04	10,544.04	7,615.08	69,801.25	
627401	SEGURO DE VIDA	214.20	2,570.40	2,570.40	2,570.40	2,570.40	2,570.28	6,334.92	9,301.56	
627502	SERVICIO MEDICO	-	-	-	709.20	6,915.12	-	-	8,082.00	
629101	COMPENSACION POR TIEMPO DE SER	6,025.63	74,672.88	75,719.16	77,121.48	76,621.44	76,621.44	76,621.44	537,356.01	
632101	SERVICIOS DE TERCEROS	2,342.81	28,402.08	28,323.48	28,394.44	28,611.84	28,611.84	28,610.60	201,725.69	
	GASTOS DE PERSONAL	834,338.14	997,634.86	1,177,215.76	1,166,342.13	1,228,019.66	1,335,572.26	529,381.17	9,172,716.65	
634324	MANTI. REPARACION INSTALACIONES	38,400.00	67,800.00	80,812.00	81,470.88	83,465.00	85,003.00	86,569.80	577,760.68	
634331	MANTI. REPARACION MAQUINARIAS	77,739.28	28,686.68	28,689.36	91,030.12	66,365.88	68,365.88	93,031.92	548,824.92	
634341	MANTI. REPARACION VEHICULOS MOTORIZADOS	6,214.08	2,542.32	2,949.24	-	5,389.80	2,133.48	300.00	19,828.92	
634351	MANTI. REPARACION MUEBLES Y ENSERES	74,880.00	13,920.00	360.00	4,080.00	7,800.00	4,080.00	19,800.00	124,920.00	
634361	MANTI. REPARACION EQUIPO DE COMPUTO	10,315.80	4,320.00	2,880.00	1,173.56	813.60	6,290.88	1,200.00	28,074.24	
634362	MANTI. REPARACION OTROS EQUIPOS	1,545.12	12,300.00	13,712.68	16,800.00	10,200.00	17,160.00	-	93,827.16	
635201	ALQUILER DE INSTALACIONES	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	1,222,080.00	
635202	ALQUILER DE ESTACIONAMIENTO	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	144,000.00	
635602	ALQUILER DE EQUIPOS DIVERSOS	-	-	-	-	3,416.88	3,416.88	3,416.88	10,250.64	
	SERVICIOS TERCEROS	1,884,584.80	976,824.28	1,048,293.88	1,230,399.68	1,068,780.20	1,001,570.04	1,056,174.03	8,395,019.06	
636106	FOTOCOPIAS	-	138.64	366.12	518.64	-	-	-	1,043.40	
639101	DONACIONES	-	-	-	118,548.00	-	-	-	118,548.00	
639202	IMPUESTOS ATRASADOS	-	2,052.00	2,520.00	1,476.00	-	2,364.00	3,324.00	13,320.00	
639203	SANCIONES	6,768.00	1,224.00	-	-	-	-	-	4,992.00	
639204	GASTOS SIN DOCUMENTOS Y REPARADOS	13,874.16	8,920.20	12,266.16	11,618.88	9,174.48	8,173.48	7,644.00	79,315.36	
639205	CARGAS DIVERSAS DE EJERCICIOS ANTERIORES	17,827.68	20,397.96	-	-	-	-	-	2,570.28	
	CARGAS DIVERSAS DE EJERCICIOS	28,694.84	28,300.24	265,142.64	306,103.20	271,729.80	271,339.72	288,162.12	2,215,694.80	
	TOTAL GASTOS CONSOLIDADOS	2,218,438.45	2,301,567.94	2,518,286.96	2,849,675.33	2,527,771.14	2,815,747.90	2,004,409.09	19,980,180.53	
	INGRESOS									
	DESCRIPCION	24,216.00	24,228.00	24,252.00	24,264.00	24,276.00	24,288.00	24,300.00	194,064.00	
701531	CONSUMO RESTAURANTE	4,483,716.96	4,330,596.40	5,712,235.24	5,768,832.48	6,127,930.48	6,359,411.36	6,874,657.12	42,686,145.44	
701532	VENTA LIBROS RAFAEL	10,972.80	2,237.28	17,043.96	-	2,023.68	7,707.24	12,630.76	57,104.28	
702201	OTROS INGRESOS DE GESTION	7,236.04	792.24	24,915.12	1,511.16	829.80	991.44	5,312.40	63,660.72	
702202	AUSEPIO	-	-	-	-	-	-	61,017.00	61,017.00	
706101	GANANCIA POR DIFERENCIA DE CAMBIO	31,606.08	6,762.24	2,270.64	4,023.96	1,964.88	6,102.48	5,713.08	88,397.64	
706102	AJUSTES POR REDONDEO	82.36	28.56	15.36	49.08	36.36	425.88	8.64	664.20	
	TOTAL INGRESOS	4,535,834.44	4,364,694.72	5,780,792.32	5,793,800.68	6,157,061.20	6,398,920.40	6,988,694.60	43,151,053.28	
4071301	RENTA DE CUARTA CATEGORIA	27,547.07	27,634.00	38,867.00	36,879.00	34,564.00	33,670.00	30,450.00	259,115.18	
4071301	RENTA DE QUINTA CATEGORIA	32,419.29	32,471.54	32,544.16	32,314.29	34,239.18	34,230.69	34,173.21	232,422.87	
	Ratio Gastos Reparables (gastos reparables / ventas)	4.56%	4.97%	2.66%	3.76%	3.29%	3.27%	3.26%		
	Ratio Gastos No Sustentado (gastos sin documentacion / Total ingresos)	0.46%	0.23%	0.21%	0.20%	0.15%	0.13%	0.11%		
	Ratio renta de cuarta categoria (Renta de cuarta categoria / Total ingresos)	0.60%	0.63%	0.67%	0.64%	0.56%	0.53%	0.44%		
	Ratio renta de quinta categoria (Renta de quinta categoria / Total ingresos)	0.71%	0.74%	0.56%	0.59%	0.56%	0.53%	3.33%		

Cuadro 5. Gastos consolidados

Fuente: Elaboración propia (2020)

En los gastos consolidados proyectados se utilizó el ratios de gastos reparables, el cual fue plasmado mediante la fórmula de gastos reparables en relación de las ventas y se estableció una reducción del 0.89% en promedio del 2018 hasta el 2025, estos reparos son por que la empresa asume la renta de quinta o cuarta categoría de los colaboradores y prestadores de servicios por malos cálculos y omisiones de la rentas de trabajo, seguidamente se realizó el ratio de gastos no sustentados con la formula gastos sin documentación en relación con las ventas proyectadas considerando una reducción en promedio de 3.34%, estos gastos son reparados en general por contar con los recibos por honorarios correspondiente el cual no justifica el servicio realizado , de igual manera, se realizó el ratio de renta de cuarta categoría formulado por las rentas de cuarta categoría proyectados en relación al total del ingreso, se proyectó a disminuir paulatinamente el tributo obteniendo una reducción en promedio de 12.36 %, también se formula el ratio renta de quinta categoría, formulado por las rentas de quinta categoría proyectadas en relación a las ventas, se estableció una disminución en promedio del 13.62%, el cual el último año fue de S/ 34,173.21 debido a la mejora en la gestión del proceso de cálculo de quinta categoría.

En los estados de situación financiera consolidados, se observa la variación de los tributos por la renta de quinta categoría y rentas de cuarta categoría, en promedio es una variación de S/ 45,000 soles, se estableciendo una reducción paulatina en las rentas de trabajo por la mejora en la gestión del manejo del tributo en la rentas de quinta y cuarta categoría, en relación a las remuneraciones se han mantenido en un promedio de S/128,791.28, respecto a la baja rotación del personal por mantener un clima laboral satisfactorio y bajo en hostigamiento.

Estado de Situación Financiera Comparativos										
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
ACTIVO										
ACTIVO CORRIENTE										
	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/
Caja y Bancos	111,915.00	92,425.00	96,122.00	99,966.88	103,965.56	108,124.18	112,449.14	116,947.11		
Clientes	581.00	861.00	895.44	1,607.64	931.26	1,671.94	1,738.82	1,808.37		
Cuentas por Cobrar Acc. y Personal	100,618.00	109,650.00	114,036.00	118,597.44	123,341.34	128,274.99	133,405.99	138,742.23		
Cuentas por Cobrar diversas	15,091.00	14,544.00	15,125.76	15,730.79	16,360.02	17,014.42	17,695.00	18,402.80		
Existencias	191,921.00	132,878.00	138,193.12	143,720.84	149,469.68	155,448.47	161,666.40	170,133.06		
Envases y Embalajes	1,113.00	2,693.00	2,800.72	2,912.75	3,029.26	3,150.43	3,276.45	3,407.50		
Mat. Auxiliar, Suministros, Menajes	138,343.00	144,838.00	150,631.52	156,656.78	162,923.05	169,439.97	176,217.57	183,266.28		
Cargas Diferidas	13,177.00	7,834.00	8,147.36	8,473.25	8,812.18	9,164.67	9,531.26	12,857.10		
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	572,759.00	505,723.00	525,951.92	547,666.38	568,832.35	592,289.08	615,980.64	645,564.45		
ACTIVO FJO NETO										
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	883,737.00	1,000,608.00	1,010,614.08	1,020,720.22	1,030,927.42	1,041,236.70	1,051,649.06	1,062,165.55		
Depreciación Acumulada	- 407,025.00	- 474,797.00	- 479,544.97	- 484,340.42	- 489,183.82	- 494,075.66	- 499,016.42	- 504,006.58		
Intangibles	19,154.00	27,718.00	27,995.18	28,275.13	28,557.88	28,843.46	29,131.90	29,423.22		
Activo Diferido	89,106.00	63,414.00	64,048.14	64,688.62	65,335.51	65,988.86	66,648.75	67,315.24		
TOTAL ACTIVO FJO	584,972.00	616,943.00	623,112.43	629,343.55	635,636.99	641,993.36	648,413.29	654,897.43		
TOTAL ACTIVO	1,157,731	1,122,666	1,149,064	1,177,010	1,204,469	1,234,282	1,264,394	1,300,462		
PASIVO										
PASIVO CORRIENTE										
Sobregiros y Prestamos Bancarios	-	174.00								
Tributos por pagar	66,459.00	69,805.00	72,597.20	75,501.09	78,521.13	81,661.98	84,928.46	88,325.59		
Remuneraciones por pagar	108,307.00	116,737.00	121,406.48	126,262.74	131,313.25	136,565.78	142,028.41	147,709.55		
Cuentas por pagar Comerciales	406,106.00	403,316.00	411,382.32	427,837.61	444,951.12	462,749.16	481,259.13	500,509.49		
Cuentas por pagar Accionistas	278,585.00	378,584.00	382,369.84	386,193.54	390,055.47	393,956.03	397,895.59	401,874.54		
Cuentas por pagar Diversas	26,851.00	6,038.00	16,445.52	16,774.43	17,109.92	17,452.12	17,801.16	18,157.18		
Provisiones	-	12,191.00	499.14	9,560.00	9,942.40	10,340.10	10,753.70	11,183.85		
TOTAL PASIVO CORRIENTE	886,308.00	986,845.00	1,004,700.50	1,042,129.41	1,071,893.29	1,102,725.16	1,134,666.44	1,167,760.21		
PASIVO NO CORRIENTE										
Pasivo Diferido	950.00	2,500.00	1,725.00							
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	950.00	2,500.00	1,725.00	-	-	-	-	-		
PATRIMONIO										
Capital Social	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00		
Reserva Legal	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00		
Resultados Acumulados	-	-	-	-	-	-	-	-		
Resultado del Ejercicio	215,101.00	77,948.55	87,265.85	79,507.52	77,203.04	76,184.27	74,354.49	77,328.67		
TOTAL PATRIMONIO	270,474.00	133,321.55	142,638.85	134,880.52	132,576.04	131,557.27	129,727.49	132,701.67		
TOTAL PASIVO	1,157,731	1,122,666	1,149,064	1,177,010	1,204,469	1,234,282	1,264,394	1,300,462		

Cuadro 6. Estado de situación financiera consolidado

Fuente: Elaboración propia (2020)

IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Discusión

El trabajo realizado denominado gestión de pagos a los trabajadores de una empresa de restauración, Miraflores, 2020 el primer objetivo fue el sinceramiento de la rentas de quinta categoría proyectado de manera anual para poder determinar el cálculo estimada real de los trabajadores, que tiene una relación con el tratamiento de los salarios mensuales, por otra parte, se ejecutó una entrevista a tres pilares fundamentales en la identidad que desarrollan funciones relevantes para el tratamiento de la gestión de pagos, por la cual nos brindan datos importantes que posibilitaron aclarar y poder determinar la propuesta imprescindible para mejorar la gestión de pagos y se manifieste en la consecución de mejores resultados óptimos.

En los inconvenientes hallados y expresados por los colaboradores que desarrollaron las entrevistas, determinaron como un problema dentro de la organización la mala coordinación entre la gerencia que otorgaba préstamos dinerarios, premios, bonificaciones y otras liberalidades con la parte administrativa quien era la encargada de determinar el cálculo para poder realizar el pago mensual de los salarios, no siguiendo el adecuado tratamiento para el cálculo de las rentas de quinta categoría afectando en el pago mensual neto de las remuneraciones y sobre todo generando un clima de insatisfacción laboral dentro de la organización, encontrando relación con lo manifestado por Geraldine (2015); quien logro determinar la que sus colaboradores consiguen un rendimiento eficiente cuando parte de sus remuneración no sufren alteraciones desfavorables.

Del mismo modo, se encuentra coherencia en el estudio realizado por Barreix, Rodríguez (2017), porque manifestaron respecto a la carga tributaria, se debe mejorar el tratamiento de pagos considerando todos los conceptos como descuentos, asignaciones, bonificaciones para poder obtener una renta personal equitativa y democrática, priorizar las remuneraciones y las afectaciones de una renta personal cuando recibes mejores salarios, liberalidades u otra forma de entrega monetaria y no monetaria sufrirán adiciones respecto a la renta personal.

Del mismo modo, se concuerda con el estudio de investigación realizado por Jorge (2001), porque describe a los trabajadores que perciben una variedad de ingresos definidos que figuran en la boleta de pagos, esto por funciones laborales, menciona un sistema normativo jurídico que regula los ingresos por parte de los empleadores con sus colaboradores así como los entes y organismos que fiscalizan y controlan el tratamiento laboral tributario, para poder discriminar las diferencias entre las remuneraciones pagadas y las rentas de trabajo declaradas como la renta de quinta cuarta categoría y otros rentas mundiales.

Por su parte, se relaciona con lo mencionado por Lora (2018), porque no considera algunos gastos que no reconoce para poder adicionar a la deducción en la determinación anual de la renta de quinta categoría, como los gastos de servicios médicos, alimentación y educación entre otros no considerando el principio de capacidad contributiva, no estableciendo una parcialidad entre lo generado con los ingresos con los gastos realizados en los análisis desarrollados a la legislación del impuesto a la renta en mención la renta de quinta categoría, en que la renta de quinta transgrede la norma tributaria establecida,

Asimismo, se asemeja al estudio desarrollado por Fernández y Ramos (2009), porque propósito de poder formalizar el orden económico según, la informalidad en el plano peruano es la cadena económica que implica a muchos trabajadores, excluyéndolos de las normas laborales y en consecuencia dejándolos fuera de poder tributar por las rentas de trabajo obtenidas, en este concepto podemos ver que muchas entidades y empresa peruanas negocian el salario en base a pagos fuera de planilla y pagos declarados esto con la intención de tener menos carga tributaria por parte de la empresa y el empleador no sufrir mayores descuentos, en consecuencia una gestión de los salarios pueden ocasionar contingencias al contribuyente dependiente.

Igualmente, se encuentra coherencia en la investigación realizada por Michael (2013), porque se enfoca en la gestión de los recursos humanos, representando el pilar fundamental en una estructura organizacional, dependiendo la marcha de la empresa, estas aptitudes generan una competencia leal entre los colaboradores, que en ocasiones para poder seguir manteniendo la relación laboral llegan a establecer un acuerdo con su empleador para poder tener pagos fuera de la planilla, para poder obtener el descuento mínimo fiscal y no

tener inconvenientes con la renta de trabajo anual, de igual manera, una mala gestión para poder gestionar y controlar los pagos en efectivo, pueden ocasionar, errores en la determinación de la rentas personales, y sobre todo ante una fiscalización definitiva, la informalidad afecta no solo al empresario también a las demás organizaciones.

Posteriormente, se encuentra coherencia con lo mencionado por Chiavenato (2007), afirma que el concepto de gestión del personal, es de manera reciproca, no se trata de poder ordenar a un grupo de personas de forma independiente es gestionar al personal este concepto abarca un capital de intelecto muy importante en la persona, siendo el valor fundamental en el empresa el recurso monetario será más importante que la riqueza monetaria, cierta riqueza tiene que estar bien gestionada para así evitar contingencias tributarias.

En seguida, tiene coherencia en la investigación elaborada por Alarcón (2018), porque en la interacciones de mesero con los clientes, las propinas otorgadas a los meseros se discrimina según la legislación laboral vigente y aplicando las casuísticas correspondientes para su entrega al personal de igual manera dentro de la legislación laboral peruana, las propinas se encuentran enmarcadas dentro de otros conceptos o demás ingresos remunerativos, en consecuencia la ley establece su debida afectación e inafectación en cuanto a la determinación de la entrega al trabajador.

Por su parte, guarda relación con lo expresado por Herbozo (2016), porque respecto al recargo al consumo no se considera una renta gravada de tercera categoría, es un ingreso que se tiene que se otorga al colaborador estableciendo una política o régimen de entrega, la empresa interviene como un recaudador del recargo al consumo y asume la entrega y disponibilidad del monto reconocido al trabajador, por su parte el recargo al consumo tiene la característica de estar afecto a la rentas personales como la renta de quinta categoría y tendrá que estar reflejado en la boleta de remuneraciones.

Finalmente, denota relación y coherencia con lo interpretado por Olaz (2018), porque define mejorar los procesos en el área de recursos humanos y desarrollar políticas que generen un crecimiento profesional en la gestión de personal y gestión de pagos, considerando ejecutar un seguimiento y aplicación práctica a los lineamientos y políticas establecidas, sobre todo en la determinación de los sueldos y salarios un factor primordial

entre el personal, proponiendo actualizaciones en legislación laboral y conocer el manejo en gestión de pagos de otras empresas aliadas perteneciente al rubro de restauración.

El aporte al trabajo de investigación sería mejorar la comunicación entre las áreas involucradas en la gestión de pagos, la gerencia debe facilitar el proceso en la determinación de los sueldos, brindando la documentación e información relevante como prestamos, asignaciones y otras bonificaciones o descuentos asignados, de la misma manera, elaborar y ampliar una proyección en el sinceramiento de los sueldos y rentas personales.

4.2 Conclusiones

- Primera** : Al identificar los problemas de estudio, se propuso disminuir la sobre carga fiscal de renta personal en la determinación de las remuneraciones en la empresa de restauración con el propósito de obtener un mejor control en la gestión de pagos, por ello, es preciso aplicar las normas laborales en la variación de sueldos con las proyecciones de renta de quinta categoría y otras rentas personales, en lineamiento con los dispuesto en la ley del impuesto a la renta, empleando las estrategias y procedimientos dentro de los periodos establecidos en colaboración con las áreas contable, administrativa y la gerencia operativa.
- Segunda** : Se determinó que la gerencia otorga y brinda el concepto de bonificaciones y entrega de liberalidades cada trimestre en promedio anual, a los colaboradores, este ingreso remunerativo al trabajador es obviado por el área encargada de realizar el cálculo de las planillas, dejando de considerar su registro y su cálculo para los fines salariales y tributarios, no existe una política de validación, ocasionando contingencias tributarias a futuro.
- Tercero** : Los factores más relevantes que se determinaron fue debido que no existe un control adecuado en las variaciones de los sueldos, por parte del área administrativa, las sobre carga fiscal de renta de quinta categoría asumida por la empresa, fueron por errores en la determinación del cálculo de renta personal afectando a la determinación de sueldo netos, asimismo, los gastos reparados por servicios profesionales son generados por la contratación de personal externo para cubrir puestos importantes obviando los requisitos formales y sustanciales y omitiendo la retención del impuesto de cuarta categoría generando sobre costos laborales.

4.3 Recomendaciones

- Primera** La gerencia debe realizar una buena gestión de pagos al personal y elaborar la proyección de rentas de quinta categoría para poder determinar un control adecuado de las cargas personales, por ello es importante aplicar nuevas estrategias y procesos, validando mensualmente y aplicando el correcto descuentos de quinta categoría, según el reglamento del impuesto a la renta, de esa manera, no afectar con el pago del sueldo neto de los trabajadores evitando ocasionar una incomodidad laboral entre los colaboradores.
- Segunda** : En la gestión de pagos se sugiere realizar un cálculo proyectado de las rentas de trabajo en concordancia a los sueldos y otros conceptos remunerativos otorgados, para obtener las variaciones de sueldos y poder determinar una renta de quinta categoría más equitativa de acuerdo a los ingresos, asimismo, se recomienda validar los correos y documentos entregados en cuanto a préstamos y liberalidades otorgados, adjuntando el cargo y fecha de entrega para su correcto registro y tratamiento en el cálculo de los salarios mensuales.
- Tercero** : Se debe mejorar el control de sueldos de acuerdo a las variaciones como aumentos salariales, reducción de bonificaciones y licencias sin goce de haber, elaborando una actualización de los ingresos laborales y otros conceptos percibidos, para su correcta gestión en la determinación de los sueldos, asimismo, realizar el cruce de información con administración en cuanto a sus ingresos establecidos y bonificaciones otorgadas, determinadas en el contrato de trabajo, con el fin de evitar una errada estimación en el cómputo de los sueldos, llevar un mejor control en cuanto a la contratación de los servicios profesionales, para realizar una mejor planificación en la contratación se debe tener en cuenta lo establecido en el reglamento de comprobante de pago, ley de impuesto a la renta y su reglamento.

REFERENCIAS

- Alarcón, I. (2018). Interacciones mesero/cliente en Santiago de Chile: expectativas de obtención y normalización de propinas. *Cuhso • Cultura-Hombre-Sociedad*, 28(1), 55-78. doi: <http://dx.doi.org/10.7770/0719-2789.2018.cuhso.02.a02>
- Alayo, C. (2016). La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las mypes del sector restaurantes de la urb. San Nicolás al año 2015. *Cientifi-k*, 4(1), 70-76. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/1086>
- Alberto, B., Carlos, P., & Benítez, M. (2017). Revisando el impuesto a la renta personal en América Latina: evolución e impacto. *OCDE*, 1(1), 1-33. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Revisando-el-impuesto-a-la-renta-personal-en-Am%C3%A9rica-Latina-Evoluci%C3%B3n-e-impacto.pdf>
- Ángeles, D., & Grandío, A. (2005). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias*. España: Gesbiblo, S.L.
- Angulo, I. (2018). El impuesto a la renta y los gastos deducibles para los contribuyentes con renta de quinta categoría: Perú. *Quipukamayoc*, 26(52), 11-18. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v26i52.15526>
- Atxabal, A. (2018). Los impuestos personales sobre el capital en las cooperativas y en sus socios en el país Vasco. *Boletín de la asociación internacional de derecho cooperativo*, 1(52), 137-166. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6553625>
- Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Sypal.
- Barrera, J. (2005). *Cómo formular objetivos de investigación*. Caracas: Sypal.
- Barrera, J. (2010). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Sypal.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Prentice Hall.
- Bogdan, T. (2002). *Introducción a Los métodos cualitativos de Investigación*. Barcelona: Paidós.
- Caballero, F. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. *Dialnet*, 1(98), 277-346. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=604288>
- Carmen, B. (1978). El concepto de renta fiscal. *Universidad de Bilbao*, 1(78), 161-196. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2495652>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Contadores & empresas. (2013). *Tratamiento de gastos vinculados al personal Enfoque tributario y laboral*. Lima: Gaceta jurídica s.a.
- Corral, D., & Wyczykier, G. (2017). Un tributo en su laberinto: la puja por el impuesto a las ganancias en la Argentina actual. *Memoria académica*, 1(1), 1-24. Obtenido de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10679/ev.10679.pdf
- Emma, M., Elisa, R., & Julio, V. (2016). *Deducibilidad de gastos personales en la determinación del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría en Lima metropolitana del año 2015*. Lima: Universidad peruana de las américas.
- Fernández, L., & Ramos, G. (2009). Apuntes sobre la progresividad del impuesto a la renta en el Perú: ¿de dónde venimos y hacia dónde vamos? *Ius et veritas* 39, 1(39), 254-275. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12179>
- Fredy, S. (2017). El control de los tributos laborales y las rentas del trabajo en el segmento de grandes empresas. *Revista de administración tributaria ciat*, 1(42), 1-18. Obtenido de https://www.ciat.org/Biblioteca/Revista/Revista_42/Espanol/2017_RA_42_Ilaque.pdf
- García, P., & Rocío, Y. (2019). *Propuesta de mejora de la capacitación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes del distrito de Pacarán, provincia de Cañete, 2018*. Lima: Universidad católica los ángeles de Chimbote.
- Geraldine, R. (2015). *Análisis de los recursos humanos en el sector de restauración Valenciano*. Valencia: Universidad Politecnica de Valencia.
- Herbozo, H. (2016). *Aspectos controvertidos del recargo al consumo desde una perspectiva laboral y tributaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Idalberto, C. (2008). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

- Jorge, M. (2000). La calificación de los ingresos del trabajador ¿cuáles son los criterios que deben seguirse? *Ius Et Veritas* 20, 1(20), 396-412. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15946>
- Jorge, M. (2001). Remuneraciones rentas y la Sunat. *Themis* 42, 1(42), 289-300. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11638>
- Jorge, M. (2015). Tres modelos de pedagogía jurídica superación del positivismo jurídico en el aula o una enseñanza integral del derecho. *Jus filosofía* 2, 12(34), 31-52. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/18965?mode=full>
- Ledis, R. (2007). *Las políticas fiscales y su impacto en el bienestar social de la población Venezolana. un análisis desde el paradigma crítico. periodo: 1988-2006*. Venezuela: La Universidad Del Zulia.
- López, J. (2014). La obligación tributaria y el pago: antes del inicio de la cobranza coactiva en la legislación Peruana. Apuntes y disquisiciones. *Derecho & sociedad*, 1(43), 239-254. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12573>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Lora, B. (2018). *Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad de las empresas del sector servicios de restaurantes de la ciudad de Cajamarca 2017*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.
- Matteucci, M. (2018). La devolución automática de los impuestos pagados o retenidos en exceso: algunos comentarios. *Actualidad Empresarial*, 1(45), 1-20. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2018/03/14/la-devolucion-automatica-de-los-impuestos-pagados-o-retenidos-en-exceso-algunos-comentarios/>
- Michael, Á. (2013). Análisis constitucional tributario de la armonización e incidencia del régimen cédular del impuesto a la renta a las personas naturales en la fiscalidad comparada y con especial énfasis en el Perú. *Revista peruana de derecho tributario*, 7(18), 1-55. Obtenido de <https://docplayer.es/31959332-Revista-peruana-de-derecho-tributario-universidad-de-san-martin-de-porres-tax-law-review.html>
- Ocde. (2015). *Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development*. Paris: OCDE.

- Olaz, Á. (2018). ¿Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos? *Aposta revista de ciencias sociales*, 1(79), 109-138. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4959/495959519004/html/index.html>
- Roberto, H., Carlos, F., & María, B. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. Mexico: Mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Rodríguez J. (2017). La carga tributaria sobre los ingresos laborales y de capital en Colombia: el caso del impuesto sobre la renta y el iva. *Cuadernos de Economía*, 36(72), 96-138. doi:<https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v36n72.65877>
- Salazar, X., & Juan, C. (2018). *Políticas de formalización en América Latina avances y desafíos*. Perú: Organización internacional del trabajo.
- Susana, F. (2009). El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores. *Dialnet*, 1(33), 91-106. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1755>
- Teubal, M. (2006). La renta de la tierra en la economía política clásica: David Ricardo. *Revista Nera*, 8(9), 122-132. Obtenido de <https://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/view/1448>
- Vázquez, R. (2008). Concepciones filosóficas y enseñanza del derecho. 6(12), 221-237. Obtenido de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/12/concepciones-filosoficas-y-ensenanza-del-derecho.pdf
- Victoria, P. (2018). Deducción adicional de las 3 Uit para los perceptores de rentas de cuarta y quinta categoría: Algunas precisiones. *Actualidad empresarial*, 1(34), 1-16. Obtenido de <https://revistaempresarial.com/?s=Deduci%C3%B3n+Adicional+De+Las+3+Uit+Para+Los+Perceptores+De+Rentas+De+Cuarta+Y+Quinta+Categor%C3%ADa+Algunas+Precisiones>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

Título: Propuesta para mejorar la gestión de pagos a los trabajadores de una empresa de restauración Miraflores, 2020

Problema general	Objetivo general	Categoría 1: Gestión del personal	
		Sub categorías	Indicadores
¿Cómo mejorar la gestión de pagos en el sector restauración del distrito de Miraflores?	Proponer estrategias de solución para mejorar la gestión de pagos en el sector de restauración en el distrito de Miraflores	Renta de cuarta categoría	Ley impuesta a la renta Renta anual persona natural
		Renta de quinta categoría	Adiciones y deducciones Ingresos remunerativos y no remunerativos
		Liberalidades	Políticas de liberalidades Gestión de incentivos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría 2: Gestión de pagos	
¿Cuáles son las causas de mayor relevancia que influyen en la gestión de pagos en una empresa de restauración?	Determinar las circunstancias de mayor relevancia que influyen en la gestión de pagos en una empresa de restauración	Categoría Emergente “Sueldos y salarios “: Respecto a las afectaciones de las rentas personales de quinta categoría son generados por sus ingresos y otros conceptos remunerativo y no remunerativos afectando a sus netamente a su patrimonio. Para los temas de salarios no solo están las remuneraciones existen otros conceptos que por su propia naturaleza son calificados como otros ingresos o también llamados liberalidades si bien tienes otros efectos dentro de la determinación para los impuestos es gran implicancia en cuanto a tratamiento remunerativo.	
¿Cómo influye la renta de quinta categoría en la gestión de pagos en una empresa de restauración?	Analizar la renta de quinta categoría en la gestión de pagos en una empresa de restauración		
Tipo, nivel y método	Población, muestra y unidad informante	Técnicas e instrumentos	Procedimiento y análisis de datos
Sintagma: Holístico (Hurtado, 2010) Tipo: Proyectiva (Hurtado, 2010) Nivel: Comprensivo (Gómez, 2012) Método: Inductivo y Deductivo (Gómez, 2012)	Población: 50 Trabajadores del sector gastronómico Muestra: 15 empleados Unidad informante: 3 personas	Técnicas: Encuesta (López y Fachelli, 2015) y Entrevista (Espinosa, Parra, Ávila, Silva y Figueroa, 2017) Instrumentos: Cuestionario (García, 2002) y Guía de vista (Taylor y Bogdán, 2002)	Procedimiento: Recopilación de información. Análisis de datos: SPSS Excel Atlas ti

Anexo 3: Instrumento cuantitativo



Ficha de registro documental

Título del documento:	Implicancia tributaria en la gestión del personal en el sector gastronómico	
Período o año:	2018	
Objetivo del documento:	Descripción del documento:	El documento responde al área de:
Conocer y analizar cuáles son los mecanismos de distribución de otros conceptos remunerativos y su implicancia tributaria.	Los documentos detallan la relación de ingresos por recargo al consumo, así como otros conceptos remunerativos y la forma de distribución.	Los documentos corresponden al área de Contabilidad del sector gastronómico

o .	Docu- mentos	Descripción	Registro Documental	Indicadores	Análisis
----------------	-------------------------	--------------------	--------------------------------	--------------------	-----------------

1	Informe de Recargo al Consumo 2018	El detalle del recargo al consumo permite conocer la cantidad total de recaudación acumulada según la venta, así como la forma de distribución y su aplicación con el personal, también muestra que cuentas se cubrió con las diferencias faltantes.	Saldo inicial de enero y sus variaciones hasta obtener el saldo final a diciembre 2018.	Recargo ingreso por venta. Extorno recargo por cortesías. Cuentas que se cubrió con las diferencias faltantes. Pagos realizados al personal por honorarios.	Las partidas que muestran mayor materialidad en el informe anualizado del recargo al consumo son las siguientes: en el saldo inicial del recargo al consumo proveniente del año 2017 representa una recaudación positiva con un importe de S/ 103.64 el cual es un indicador muy satisfactorio respecto a los ingresos del año 2017 que añadiendo el ingreso recaudado en el mes de enero se pudo cubrir los gastos de planilla del mes por un importe de S/ 45,940 mientras que para los gastos por recibos por honorarios fueron un importe de S/ 8,100 el cual no se llegó a cubrir en sus totalidad generando una diferencia negativa para el mes de febrero por un importe de S/ 5,763.46, estos gastos por recibos por honorarios se generan por servicios eventuales que mejoran la operatividad del servicio y en algunos casos por personal extranjero que se encuentra pendiente de regularizar su situación migratoria. Podemos apreciar en el mes de febrero un saldo
---	------------------------------------	--	---	--	--

					<p>final negativo por un importe de S/ 24,313.58 esto por el exceso del personal fuera de planilla que ascendió a un importe de: S/ 8,300 ocasionando un riesgo para poder cubrir los pagos del personal en planilla. Esta diferencia se debe a falta de una adecuada gestión de contratación del personal.</p>
--	--	--	--	--	---

2	<p>Formato 3.17 Libro de Inventario y Balances -Balance de comprobación 2018</p>	<p>El formato de balance de comprobación nos permite conocer el importe total generado por rentas de cuarta y quinta categoría y su tratamiento en la renta anual 2018.</p>	<p>Adiciones y deducciones periodo 2018</p>	<p>Gastos sin documentos y reparados. Sanciones. Estado de situación financiera.</p>	<p>Analizamos en este concepto las sanciones que forman parte de los gastos reparados en el ejercicio gravable 2018, en la cuenta contable 659203 conformada por las sanciones por parte de la administración pública la compañía tienen acumulado gastos no deducibles por un importe de: S/ 666, esto debido a rectificatorias, por no realizar pagos de retención en los plazos establecidos, no efectuar la retención de cuarta categoría y declara cifras con datos falsos, podemos observar una contingencia importante respecto a la renta de cuarta categoría esto debido a un mal manejo en la contratación de servicios profesionales de los perceptores de rentas de cuarta categoría, la compañía acepto las sanciones e infracciones pero también en ocasiones son por la falta de conocimiento al emitir o realizar suspensiones de cuarta categoría por parte de la persona natural que ofrece sus servicios.</p> <p>Estudiamos el concepto que detalla los gastos sin documentos y reparados</p>
---	--	---	---	--	--

					<p>la compañía tiene asignado el ítem contable 659204, verificamos que la empresa asumió la renta de quinta categoría de una persona no domiciliada por un importe de S/ 998 generando una carga tributaria debido que el gasto asumido de rentas de quinta categoría de un tercero no son considerados para la deducción de renta anual, esto se pudo haber generado por una mala negociación en la contratación de los servicios por parte del no domiciliado ocasionando que la compañía asuma los impuesto del no domiciliado. Así mismo, observamos que la empresa considero gastos no sustentados por recibos por honorario por un importe de S/ 8,800 esto es relevante por la implicancia tributaria, debido a que el recibo por honorario nunca se realizó y por consiguiente la empresa tuvo que reparar estos gastos, esto debido que no existe una coordinación previa con el perceptor de servicios profesionales, tampoco una política interna que exija un procedimiento</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>ocasionando una descoordinación entre la emisión y la realización efectiva del servicio, estos inconvenientes generan multas como apreciamos en diciembre 2018 se realizó pago por un importe de S/ 1,000 que es resultado de un mal manejo de la contratación de servicios profesionales.</p>
--	--	--	--	--	---

3	Detalle Balance General Analítico diciembre 2018	El detalle del balance general permite conocer los documentos pendientes dentro del cierre del año, así como las diferencias que se pueden generar al siguiente periodo fiscal	Saldo de documentos pendientes al 31 de diciembre 2018.	<p>Anticipo de honorarios.</p> <p>Honorarios pendientes de cancelación.</p> <p>Saldo inicial y final del detalle de propinas.</p>	<p>Se analiza que la compañía cuenta con el pago de anticipos por servicios de profesionales de perceptores de renta de cuarta categoría por un importe de S/ 777.17 en su materialidad por diseños en cartas y tarjetas estos servicios se realizaran al año siguiente, se puede determinar que la contratación de servicios de profesiones por parte de personas naturales es importante en la compañía siendo necesario establecer políticas de control.</p> <p>Así mismo, al realizar la declaración jurada anual del 2018 se tiene que considerar el concepto del devengado para efectos de determinar los gastos deducibles y los gastos por honorarios deben estar canceladas en el ejercicio gravable antes del vencimiento de la declaración jurada anual la empresa tiene por pendiente de cancelación de recibos por honorarios el importe de S/ 2,835.40 en su medida que se realice la cancelación esto ayudara a la empresa a poder deducir un gasto mayor en su renta anual.</p>
---	--	--	---	---	---

					<p>Reconocemos el resumen de los movimientos por el concepto de la recaudación de propinas partiendo como saldo inicial un importe de S/. 16,246.77 esto debido a un ingreso por ventas anual de S/ 29,615.92 ingreso el cual debemos erogar el pago de las planillas que asciende a un monto de S/ 39,824.25 generados al 2018, obteniendo como saldo final de las propinas un importe de S/ 6,038.44 el margen obtenido por la recaudación de las propinas es favorable, esto implica poder establecer una distribución equitativa aplicando criterios internos para su mejor alcance hacia los trabajadores.</p>
--	--	--	--	--	---

Fecha:Lugar:

Anexo 4: Instrumento cualitativo



Universidad
Norbert Wiener

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

Observaciones

.....

Anexo 5: Base de datos (instrumento cuantitativo)

Estado de Situación Financiera Comparativos								
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ACTIVO								
ACTIVO CORRIENTE	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/
Caja y Bancos	111,915.00	92,425.00	96,122.00	99,966.88	103,965.56	108,124.18	112,449.14	116,947.11
Clientes	581.00	861.00	895.44	1,607.64	931.26	1,671.94	1,738.82	1,808.37
Cuentas por Cobrar Acc. y Personal	100,618.00	109,650.00	114,036.00	118,597.44	123,341.34	128,274.99	133,405.99	138,742.23
Cuentas por Cobrar diversas	15,091.00	14,544.00	15,125.76	15,730.79	16,360.02	17,014.42	17,695.00	18,402.80
Existencias	191,921.00	132,878.00	138,193.12	143,720.84	149,469.68	155,448.47	161,666.40	170,133.06
Envases y Embalajes	1,113.00	2,693.00	2,800.72	2,912.75	3,029.26	3,150.43	3,276.45	3,407.50
Mat. Auxiliar, Suministros, Menajes	138,343.00	144,838.00	150,631.52	156,656.78	162,923.05	169,439.97	176,217.57	183,266.28
Cargas Diferidas	13,177.00	7,834.00	8,147.36	8,473.25	8,812.18	9,164.67	9,531.26	12,857.10
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	572,759.00	505,723.00	525,951.92	547,666.38	568,832.35	592,289.08	615,980.64	645,564.45
ACTIVO FJO NETO								
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	883,737.00	1,000,608.00	1,010,614.08	1,020,720.22	1,030,927.42	1,041,236.70	1,051,649.06	1,062,165.55
Depreciación Acumulada	- 407,025.00	- 474,797.00	- 479,544.97	- 484,340.42	- 489,183.82	- 494,075.66	- 499,016.42	- 504,006.58
Intangibles	19,154.00	27,718.00	27,995.18	28,275.13	28,557.88	28,843.46	29,131.90	29,423.22
Activo Diferido	89,106.00	63,414.00	64,048.14	64,688.62	65,335.51	65,988.86	66,648.75	67,315.24
TOTAL ACTIVO FJO	584,972.00	616,943.00	623,112.43	629,343.55	635,636.99	641,993.36	648,413.29	654,897.43
TOTAL ACTIVO	1,157,731	1,122,666	1,149,064	1,177,010	1,204,469	1,234,282	1,264,394	1,300,462
PASIVO								
PASIVO CORRIENTE								
Sobregiros y Prestamos Bancarios	-	174.00						
Tributos por pagar	66,459.00	69,805.00	72,597.20	75,501.09	78,521.13	81,661.98	84,928.46	88,325.59
Remuneraciones por pagar	108,307.00	116,737.00	121,406.48	126,262.74	131,313.25	136,565.78	142,028.41	147,709.55
Cuentas por pagar Comerciales	406,106.00	403,316.00	411,382.32	427,837.61	444,951.12	462,749.16	481,259.13	500,509.49
Cuentas por pagar Accionistas	278,585.00	378,584.00	382,369.84	386,193.54	390,055.47	393,956.03	397,895.59	401,874.54
Cuentas por pagar Diversas	26,851.00	6,038.00	16,445.52	16,774.43	17,109.92	17,452.12	17,801.16	18,157.18
Provisiones	-	12,191.00	499.14	9,560.00	9,942.40	10,340.10	10,753.70	11,183.85
TOTAL PASIVO CORRIENTE	886,308.00	986,845.00	1,004,700.50	1,042,129.41	1,071,893.29	1,102,725.16	1,134,666.44	1,167,760.21
PASIVO NO CORRIENTE								
Pasivo Diferido	950.00	2,500.00	1,725.00					
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	950.00	2,500.00	1,725.00	-	-	-	-	-
PATRIMONIO								
Capital Social	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00	44,700.00
Reserva Legal	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00	10,673.00
Resultados Acumulados	-	-						
Resultado del Ejercicio	215,101.00	77,948.55	87,265.85	79,507.52	77,203.04	76,184.27	74,354.49	77,328.67
TOTAL PATRIMONIO	270,474.00	133,321.55	142,638.85	134,880.52	132,576.04	131,557.27	129,727.49	132,701.67
TOTAL PASIVO	1,157,731	1,122,666	1,149,064	1,177,010	1,204,469	1,234,282	1,264,394	1,300,462

Fuente: Elaboración propia (2020).

MOVIMIENTO NETO DE CUENTAS										
* SOLES *										
CUENTA	DESCRIPCION	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
621101	SUELDOS	672,000.00	673,000.00	670,000.00	706,830.45	707,567.90	705,567.90	60,260.01	4,870,190.26	
621401	GRATIFICACION ORDINARIA	126,169.92	10,888.66	132,597.60	132,150.00	147,236.52	132,012.00	132,012.00	938,057.38	
621403	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA 9%	11,355.36	11,550.60	10,701.84	11,108.76	13,251.24	11,881.08	11,881.08	92,553.36	
621501	VACACIONES	5,166.65	42,271.44	65,885.64	64,659.00	84,555.60	66,004.92	66,005.28	458,633.09	
622102	ASIGNACION FAMILIAR	1,671.66	22,134.12	22,543.20	23,882.40	23,808.00	23,547.60	22,803.60	151,712.58	
622105	MOVILIDAD ART 19, INC E	1,871.00	24,048.00	22,128.00	12,948.00	21,840.00	20,640.00	22,210.80	148,497.80	
622107	BONIFICACIONES ESPECIALES	600.00	-	-	-	-	360,000.00	-	721,216.68	
622109	OTRAS REMUNERACIONES EVENTUALE	-	-	13,066.68	-	-	-	-	13,066.68	
623101	INDEMNIZACIONES EMPLEADOS	-	-	-	-	-	-	-	117,234.24	
624101	CAPACITACION AL PERSONAL	951.09	11,413.08	11,413.08	11,413.08	11,413.08	11,413.08	11,413.08	80,842.65	
625101	ESPARCIAMIENTO AL PERSONAL	381.35	1,830.48	2,745.72	2,745.72	3,660.96	3,660.96	4,576.20	22,347.11	
625102	BOTIQUIN PARA PERSONAL	145.76	-	168.24	160.68	531.36	-	331.92	1,337.96	
625103	VESTUARIO Y EQUIPO DE PERSONAL	734.75	-	23,306.76	-	7,029.60	-	64,582.20	95,653.31	
625109	ATENCIONES AL PERSONAL	317.76	5,661.12	6,377.04	4,174.80	3,119.16	3,332.04	3,179.04	38,896.32	
627101	REG.PREST. DE SALUD - ESSALUD	5,384.64	66,355.92	68,078.52	65,993.52	66,231.60	66,195.60	66,160.44	469,519.44	
627301	SCTR-SALUD	1,050.60	12,396.00	11,716.56	11,548.20	12,511.80	12,511.80	7,393.32	81,191.28	
627302	SCTR-PENSION	885.37	10,441.08	9,873.84	9,732.00	10,544.04	10,544.04	7,615.08	69,801.25	
627401	SEGURO DE VIDA	214.20	2,570.40	2,570.40	2,570.40	2,570.40	2,570.28	6,334.92	9,301.56	
627502	SERVICIO MEDICO	-	-	-	709.20	6,915.12	457.68	-	8,082.00	
629101	COMPENSACION POR TIEMPO DE SER	6,095.61	74,672.88	75,719.16	77,121.48	76,621.44	76,621.44	76,621.44	537,356.01	
632101	SERVICIOS DE TERCEROS	2,342.81	28,402.08	28,323.48	28,594.44	28,611.84	28,611.84	28,620.60	201,725.69	
	GASTOS DE PERSONAL	837,338.53	997,635.86	1,177,215.76	1,166,342.13	1,228,019.66	1,535,572.26	579,331.17	9,127,216.65	
634324	MANT.REPARACION INSTALACIONES	38,400.00	67,800.00	80,812.00	81,470.88	83,465.00	85,003.00	86,569.80	577,760.68	
634331	MANT. REPARACION MAQUINARIAS	77,759.28	98,686.68	28,689.36	91,030.12	66,365.88	68,365.88	93,031.92	548,824.92	
634341	MANT. REPARACION VEHICULOS MOTORIZADOS	6,214.08	2,542.32	2,949.24	-	5,389.80	2,133.48	300.00	19,828.92	
634351	MANT. REPARACION MUEBLES Y ENSERES	74,880.00	13,920.00	360.00	4,080.00	7,800.00	4,080.00	19,800.00	124,920.00	
634361	MANT. REPARACION EQUIPO DE COMPUTO	10,315.80	4,320.00	2,880.00	1,173.96	813.60	6,290.88	1,200.00	28,074.24	
634369	MANT.REPARACION OTROS EQUIPOS	1,545.12	12,300.00	13,717.68	16,800.00	10,200.00	17,160.00	-	93,827.76	
635201	ALQUILER EDIFICACIONES	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	152,760.00	1,222,080.00	
635202	ALQUILERES ESTACIONAMIENTO	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	144,000.00	
635602	ALQUILERES EQUIPOS DIVERSOS	-	-	-	-	3,416.88	3,416.88	3,416.88	10,250.64	
	SERVICIOS TERCEROS	1,094,230.80	976,879.28	1,048,293.88	1,239,399.08	1,058,780.20	1,001,570.04	1,096,173.04	8,395,019.08	
656106	FOTOCOPIAS	-	158.64	366.12	518.64	-	-	-	1,043.40	
659101	DONACIONES	-	-	-	118,548.00	-	-	-	118,548.00	
659202	IMPUESTOS ATRASADOS	-	2,052.00	2,520.00	1,476.00	-	2,364.00	3,324.00	13,320.00	
659203	SANCIONES	6,768.00	1,224.00	-	-	-	-	-	7,992.00	
659204	GASTOS SIN DOCUMENTOS Y REPARADOS	13,874.16	8,920.20	12,266.16	11,618.88	9,174.48	8,173.48	7,644.00	79,315.36	
659206	CARGAS DIVERSAS DE EJERCICIOS ANTERIORES	17,827.68	20,397.96	-	-	-	-	-	2,570.28	
	CARGAS DIVERSAS DE GESTION	274,034.52	283,002.24	265,142.64	396,103.20	271,729.80	271,339.72	288,162.12	2,255,444.80	
	TOTAL GASTOS CONSOLIDADOS	2,218,438.45	2,301,567.94	2,518,286.96	2,849,675.33	2,572,771.14	2,815,747.90	2,004,409.09	19,980,180.53	
	INGRESOS									
	DESCRIPCION	24,216.00	24,228.00	24,252.00	24,264.00	24,276.00	24,288.00	24,300.00	194,064.00	
701511	CONSUMO RESTAURANTE	4,483,716.96	4,330,596.40	5,712,255.24	5,768,832.48	6,127,930.48	6,359,411.36	6,874,657.72	42,686,145.44	
701512	VENTA LIBROS RAFAEL	10,972.80	2,237.28	17,043.96	-	2,023.68	7,701.24	12,650.76	57,104.28	
759201	OTROS INGRESOS DE GESTION	7,256.04	792.24	24,915.12	1,511.16	829.80	991.44	5,312.40	63,660.72	
759202	AUSPICIO	-	-	-	-	-	-	61,017.00	61,017.00	
776101	GANANCIA POR DIFERENCIA DE CAMBIO	31,606.08	6,762.24	2,270.64	4,923.96	1,964.88	6,102.48	5,713.08	88,397.64	
776102	AJUSTES POR REDONDEO	82.56	28.56	15.36	49.08	36.36	425.88	8.64	664.20	
	TOTAL INGRESOS	4,557,850.44	4,364,644.72	5,780,752.32	5,799,580.68	6,157,061.20	6,398,920.40	6,983,659.60	43,151,053.28	
4071101	RENTA DE CUARTA CATEGORIA	27,547.07	27,654.00	38,867.00	36,879.00	34,564.00	33,670.00	30,450.00	259,115.18	
4071501	RENTA DE QUINTA CATEGORIA	32,419.29	32,471.54	32,574.16	32,314.79	34,239.18	34,230.69	34,173.21	232,422.87	
	Ratio Gastos Reparables (gastos reparables / ventas)	4.96%	4.97%	2.66%	3.76%	3.29%	3.27%	3.26%		
	Ratios Gastos No Sustentado (gastos sin documentacion / Total ingresos)	0.46%	0.23%	0.21%	0.20%	0.15%	0.13%	0.11%		
	Ratio renta de cuarta categoria (Renta de cuarta categoria / Total ingresos)	0.60%	0.63%	0.67%	0.64%	0.56%	0.53%	0.44%		
	Ratio renta de quinta categoria (Renta de quinta categoria / Total ingresos)	0.71%	0.74%	0.56%	0.59%	0.56%	0.53%	3.33%		

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo 6: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental



Entrevista

Concepto de entrevista	La entrevista es una técnica que nos ayuda a recoger información mediante el dialogo de dos personas, por un lado, el investigador y por otro lado la persona entrevistada, el investigador es quien dirige la entrevista para tratar que la persona entrevistada emita un discurso que después será analizado según los objetivos de la investigación. Los tipos de entrevista son las estructuradas, semiestructuradas, no estructuradas, grupos de discusión (Espinosa, Parra, Ávila, Silva y Figueroa, 2017)	
Entrevistados		
Entrevistado (Entv.1)	Entrevistado (Entv.2)	Entrevistado (Entv.3)
Jefa de Recursos Humanos:	Chef Ejecutivo:	Ex Jefe de Cocina:

Categoría problema:

Gestión del Personal

Guía de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Jefa de Recursos Humanos
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entv.1)
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Se establece algún acuerdo con el trabajador, el cual permita fijar el porcentaje del recargo al consumo?
2	¿Cuál es el método utilizado para la distribución del recargo al consumo asignado al trabajador?
3	¿El trabajador percibe algún pago adicional a su remuneración, propinas, bonificaciones u otros? ¿Cuál es su mecanismo de distribución?
4	¿Se comunica al trabajador la distribución del recargo al consumo y otros conceptos adicionales?
5	¿Existe la validación el monto recaudado por recargo al consumo y otros conceptos asignados el trabajador? ¿Se conoce si el monto pagado por estos conceptos, corresponde al monto real y total recaudado?
6	¿Cómo se aprecia el área de Recursos Humanos dentro de la empresa? ¿Es un área crítica en este momento?
7	¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas y oportunidades con respecto a los recursos humanos? ¿Cuáles las debilidades y amenazas?

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Entrevistado1 (Entv.1)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Se establece algún acuerdo con el trabajador, el cual permita fijar el porcentaje del recargo al consumo?	<p>No, el porcentaje fijado para el recargo al consumo se determina en las políticas de la empresa internas</p> <p>Sabiendo que el porcentaje máximo para el recargo al consumo es 13%, se debe tener en cuenta la disponibilidad de pago del cliente objetivo, esto debido a que afecta directamente el precio de venta.</p>
2	¿Cuál es el método utilizado para la distribución del recargo al consumo asignado al trabajador?	<p>El recargo al consumo recaudado en el mes se distribuye en su totalidad en el mes</p> <p>El método utilizado es porcentual a su sueldo básico.</p>
3	¿El trabajador percibe algún pago adicional a su remuneración, propinas, bonificaciones u otros? ¿Cuál es su mecanismo de distribución?	<p>Si, el trabajador percibe pagos adicionales a su remuneración</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Recargo al consumo: porcentual a su remuneración básica. B) Propina: el total recaudado del mes entre el total de trabajadores. C) Bonificación: por objetivos trasados en la empresa.
4	¿Se comunica al trabajador la distribución del recargo al consumo y otros conceptos adicionales?	<p>Si, el trabajador tiene conocimiento del método distribuido cuando inicia sus labores y firma el contrato.</p> <p>Dichos valores se reflejan en su boleta de pago</p>

5	<p>¿Existe la validación el monto recaudado por recargo al consumo y otros conceptos asignados el trabajador? ¿Se conoce si el monto pagado por estos conceptos, corresponde al monto real y total recaudado?</p>	<p>La validación de lo recaudado por el recargo al consumo y otros conceptos es a través de la facturación, obteniendo un desglose por cada concepto y los pagos de dicha factura, en efectivo o medio bancario.</p>
6	<p>¿Cómo se aprecia el área de Recursos Humanos dentro de la empresa? ¿Es un área crítica en este momento?</p>	<p>El área de RR: HH se encuentra informando y aplicando las normativas establecidas por el gobierno central.</p> <p>RR: HH es un área que en estos momentos está asumiendo mucha responsabilidad, con disponibilidad para poner en ejecución las decisiones tomadas por la gerencia dentro de las normativas establecidas.</p>
7	<p>¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas y oportunidades con respecto a los recursos humanos? ¿Cuáles las debilidades y amenazas?</p>	<p>Fortaleza: la empresa tiene un fuerte posicionamiento en el mercado, tiene una cartera de clientes con un buen posicionamiento económico.</p> <p>Oportunidades: financiar la empresa mediante los préstamos que otorgan los bancos por el programa reactiva Perú e implementar nuevas propuestas de operación de negocio.</p> <p>Debilidades: por el tipo de clientes y calidad de servicio el servicio es exclusivamente presencial.</p> <p>Amenazas: Por normativas del gobierno central el rubro de restaurant no podrá operar con normalidad hasta el 2021, excepto los servicios delivery.</p>

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Chef Ejecutivo
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado 2 (Entv.2)
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Ha firmado algún acuerdo con el empleador, el cual permita fijar el porcentaje del recargo al consumo?
2	¿Sabe usted cuál es el método utilizado para la distribución del recargo al consumo que la empresa asigna al trabajador?
3	¿Usted percibe algún pago adicional a su remuneración, propinas, bonificaciones u otros? ¿Tiene conocimiento del mecanismo de distribución?
4	¿Se le comunica a usted la distribución del recargo al consumo y otros conceptos adicionales, en su debido momento?
5	¿Usted tiene conocimiento que se validé el monto recaudado por recargo al consumo y otros conceptos asignados? ¿Conoce si el monto percibido por estos conceptos, corresponde al monto real y total recaudado?
6	¿Cómo usted aprecia el área de Recursos Humanos de la empresa? ¿La considera un área crítica en este momento?
7	¿Cuáles cree usted que son las principales fortalezas y oportunidades del área de recursos humanos? ¿Cuál sería sus debilidad y amenaza del área?

Observaciones

.....
.....
.....

Entrevistado1 (Entv.2)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Ha firmado algún acuerdo con el empleador, el cual permita fijar el porcentaje del recargo al consumo?	No, mediante la contratación del personal se hace la referencia sobre la entrega del recargo al consumo, pero no se establece un porcentaje fijo.
2	¿Cuál es el método utilizado para la distribución del recargo al consumo que la empresa asigna al trabajador?	En cuanto a la forma de distribución del recargo, es asignada una parte sustancial a las remuneraciones acordadas entre los trabajadores y la empresa que se ve reflejada mensualmente en su planilla, ojo teniendo en cuenta que el RC de cada trabajador es fijo cada mes.
3	¿Percibe algún pago adicional a su remuneración, propinas, bonificaciones u otros? ¿Tiene conocimiento del mecanismo de distribución?	Si, propinas voucher. El mecanismo de distribución se hace en base a lo recaudado (sistema), y dividido en la totalidad de trabajadores por partes iguales, la empresa asume los intereses cobrados por las entidades recaudadoras llámese VISA y PROCESOS
4	¿Se le comunica a usted la distribución del recargo al consumo y otros conceptos adicionales, en su debido momento?	El recargo a consumo NO, otros conceptos como propina el cual hay dos métodos uno cuando la entrega en efectivo y otra mediante el abono de la tarjeta de débito la primera se realiza la distribución entre el personal operativo y otro método es distribuido con el total del personal y el bono que es fijado por los objetivos de gerencia
5	¿Tiene conocimiento que se valide el monto recaudado por recargo al consumo y otros conceptos asignados? ¿Conoce si el monto percibido por estos conceptos, corresponde al monto real y total recaudado?	Si, tengo conocimiento que se valide el RC (ingreso 13%), y como lo comenté anteriormente el RC de cada trabajador es fijo y no varía mensualmente.
6	¿Cómo aprecia el área de Recursos Humanos de la empresa? ¿La considera un	No tenemos un área de RRHH, específicamente no existe un gerente de recursos humanos tampoco un área para dicho puesto, toda la

	<p>área crítica en este momento?</p>	<p>labor encomendada es por la parte administrativa quiénes son los encargados de realizar los contratos el registro de asistencias, verificar los descuentos y otros temas relacionados a los sueldos y descuentos que se realizan mes a mes.</p>
7	<p>¿Cuáles son las principales fortalezas y oportunidades del área de recursos humanos? ¿Cuál sería sus debilidad y amenaza del área?</p>	<p>Al no tener un área de RRHH tenemos una debilidad o amenaza que es la contratación de personal idóneo, ni la atención de las necesidades del personal una fortaleza es que el restaurante en muy destacada en su rubro tiene reconocimiento internacional una oportunidad son los subsidios del gobierno ante la crisis del covid-19 y otras reactivaciones económicas para el sector gastronómico.</p>

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Ex Jefe de Cocina
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado 3 (Entv.3)
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Se establecía algún acuerdo con el trabajador, el cual permita fijar el porcentaje del recargo al consumo?
2	¿Sabía usted cuál era el método utilizado para la distribución del recargo al consumo asignado?
3	¿percibía usted algún pago adicional a su remuneración, propinas, bonificaciones u otros? ¿Tenía conocimiento sobre el mecanismo de distribución?
4	¿Se le comunicaba a usted la distribución del recargo al consumo y otros conceptos adicionales?
5	¿Sabía usted de algún método de validación del monto recaudado por recargo al consumo y otros conceptos asignados el trabajador? ¿Como usted podía saber si el monto que se le depositaba por estos conceptos, corresponde al monto real y total recaudado?
6	¿Cómo apreciaba usted el área de Recursos Humanos dentro de la empresa? ¿Fue un área crítica en su momento?
7	¿Cuál considerarías que fueron las principales fortalezas y oportunidades con respecto al área de recursos humanos? ¿Cuáles fueron sus debilidades y amenazas?

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Entrevistado1 (Entv.3)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Se establecía algún acuerdo con el trabajador, el cual permita fijar el porcentaje del recargo al consumo?	Sí, el porcentaje establecido es el 10% del recargo al consumo establecido en las boletas. El cual es fijo.
2	¿Sabía cuál era el método utilizado para la distribución del recargo al consumo asignado?	No, no me explicaron.
3	¿percibía algún pago adicional a su remuneración, propinas, bonificaciones u otros? ¿Tenía conocimiento sobre el mecanismo de distribución?	<p>Sí, adicional a mi remuneración percibo propinas recaudadas en efectivo.</p> <p>El mecanismo de distribución es de manera equitativa entre todos los trabajadores (gerencia no percibe), el monto recaudado es variante.</p>
4	¿Se le comunicaba a usted la distribución del recargo al consumo y otros conceptos adicionales?	Sí, me comunican la distribución de las propinas. Con respecto al recargo al consumo me comunican el monto percibido más no como es la distribución.
5	<p>¿Sabía de algún método de validación del monto recaudado por recargo al consumo y otros conceptos asignados el trabajador?</p> <p>¿Cómo podía saber si el monto que se le depositaba por estos conceptos, corresponde al monto real y total recaudado?</p>	<p>El método que conozco es el siguiente: El porcentaje establecido para el Recargo al Consumo será distribuido entre los trabajadores de los establecimientos, de la siguiente manera: a) 98% del 10% directamente a los trabajadores, b) 1.5% del 10% para capacitación de los trabajadores.</p> <p>No hay manera de saber si el monto depositado por concepto de recargo al consumo es correspondiente al total recaudado.</p>
7	¿Cuál considerarías que fueron las principales fortalezas y oportunidades con respecto al área de recursos	<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en el reclutamiento y selección de personal. • Políticas y procedimientos de operación establecidos por los directivos.

	<p>humanos? ¿Cuáles fueron sus debilidades y amenazas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área encargada de la correcta comunicación dentro de la empresa. • Área más cercana a los empleados. • Área encargada de las tácticas para la mejora continua de competencias. <p><u>Oportunidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal que colabora en la empresa. • Conseguir las condiciones de trabajo más favorables para los colaboradores. • Captación de nuevo talento. • Establecimiento de prestaciones y remuneraciones. • Prácticas y parámetros para el desarrollo del personal. <p><u>Debilidades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal deficiente. • Falta de evaluación y desarrollo del personal. • Poca claridad en las funciones de los empleados. • Desconocimiento de las leyes laborales. <p><u>Amenazas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Candidatos sin competencias adecuadas • Cambio en leyes tributarias. • Falta de competitividad salarial. • Ubicación de la empresa. • Subcontratación con poca experiencia y seriedad.
--	--	--

Anexo 7: Pantallazos del Atlas. Ti

Administrador de grupos de códigos

Grupos de códigos

- Contingencias Fiscales (2)
- Elusión Tributaria (2)
- Gastos deducibles (2)

Buscar códigos

Nombre	Enraizamiento	Densidad	Gru
C.1 Planeamiento Tributario	0	0	0
C.1.1 Gastos deducibles	0	0	0
C.1.1.1 Ley del Impuesto a la Renta	7	7	[Ga]
C.1.1.2 Principio de Causalidad	8	8	[Ga]
C.1.2 Elusión Tributaria	0	0	0
C.1.2.1 Título Preliminar del Código Tributaria	3	3	[Elt]
C.1.2.2 Planeación estratégica	8	8	[Elt]
C.1.3 Contingencias Fiscales	3	3	0
C.1.3.1 Normas Tributarias	6	6	0

Comentario:

No se han seleccionado ítems (o se ha seleccionado más de un ítem).

Figura 13. Atlas ti 8.

Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta



Anexo 8 Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Propuesta Para Mejorar La Gestión De Pagos A Los Trabajadores De Una Empresa De Restauración
Nombre de la propuesta:

Yo, Irma Milagros Carhuacho Mendoza identificado con DNI Nro 40460914 Especialista en Administración e Investigación Actualmente laboro en Univ. Wiener Ubicado en Lince, procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Pertinencia: La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

Relevancia: Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

Construcción gramatical: se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N.º	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas/ Ingeniería.	*		*		*			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	*		*		*			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	*		*		*			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación holística- mixta -proyectiva	*		*		*			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	*		*		*			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	*		*		*			
7	La propuesta presenta estrategias, tácticas y KPI explícitos y transversales a los objetivos	*		*		*			
8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	*		*		*			

9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	*		*		*			
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	*		*		*			

Y después de la revisión opino que:

1. La investigación ayuda al mejoramiento para el tratamiento del cálculo de las planillas
2. Aporta a reducir el riesgo de las contingencias de las rentas personales
3.

Es todo cuanto informo;


 Firma

Anexo 9: Matrices de trabajo

Problema de investigación a nivel internacional	Informe mundial #1	Esencia del problema	Consolidación del problema
	Renta personal	El sistema tributario de Paraguay implemento desde el 2012 la recaudación por rentas personales, desde su puesta en marcha la recaudación ha sido favorable, pero se tuvieron realizar modificaciones a los gastos deducibles para su correcta aplicación.	Internacional
	Título del informe		El sistema tributario de Paraguay implemento la recaudación de rentas generadas por las personas naturales favoreciendo claramente la recaudación de los impuestos, pero se tuvieron que realizar modificaciones al reglamento por vacíos legales que hacían el uso de deducciones de manera desmedida (Celina, 2018)
	Recaudación del Impuesto a la Renta Personal. Periodo 2012- 2017 (Paraguay)		
	Referencia		
	Celina G. (2018). Recaudación del Impuesto a la Renta Personal. Periodo 2012- 2017, <i>Revista Población y Desarrollo</i> , (junio 2018). Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. Pág. 62-70		
	Informe mundial #2	Esencia del problema	Dentro de una sociedad empresarial se puede encontrar las rentas generadas por la renta personal y también como accionista o socio de la entidad empresarial por las utilidades percibidas, en ese sentido para la legislación española aún no se logra establecer un reglamento de aplicación para la deducción y forma de cumplir con las obligaciones ante el fisco cuando se genere rentas personales y como socio (Alberto, 2018)
	Impuesto personal sobre capital	Respecto a la recaudación de impuesto personal por renta de trabajo y a la vez ser socio de la entidad y percibir rentas de capital, la legislación española no tiene una reglamentación específica para el tratamiento de recaudación de ambos impuestos.	
	Título del informe		
	Los impuestos personales sobre el capital en las cooperativas y en sus socios en el País Vasco (España)		
	Referencia		
	Alberto, A. (2018). Los impuestos personales sobre el capital en las cooperativas y en sus socios en el País Vasco: <i>Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, Bilbao</i> , pag.137-166		
Informe mundial #3	Esencia del problema	La recaudación de impuesto por rentas personales en argentina es por escalas mientras más ingresos se perciba se pagara una mayor tasa de impuestos, llego un punto donde	
Distorciones de impuesto personal	La recaudación del impuesto personal en argentina es a nivel de escala salarial mientras se obtiene más ingresos se genera más impuesto por pagar, los reclamos y disturbios se originó porque		
Título del informe			
Un tributo en su laberinto: La puja			

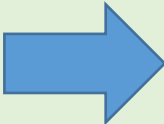
	por el Impuesto a las Ganancias en la Argentina actual	las personas naturales generan impuestos casi iguales a las empresas capitalistas, existiendo una irregularidad en la recaudación de impuestos.	se comprobó que debido a la crisis económica del país existía irregularidades con las rentas personales, las rentas personales se pagaban casi igual que las rentas de una empresa generado la inconformidad de las personas que sufrían los errores por parte del AFIP la entidad encarga de la recaudación de impuestos (Corral; Wyczkier, 2017)	
	referencia			
	Corral, Damián G.; Wyczkier, Gabriela (2017): <i>Un tributo en su laberinto: La puja por el Impuesto a las Ganancias en la Argentina actual. (Junio 2017)</i> . Universidad Nacional de la Plata. Argentina.			
Problema de investigación a nivel nacional	Informe nacional #1	Esencia del problema	Consolidación del problema	
	Deducibilidad renta quinta categoría	La legislación peruana para determinar el impuesto a la renta de quinta categoría no considera la primacía de la realidad económica. altera la capacidad contributiva de contribuyente sin establecer una igualdad para la deducción, el legislador no abarca los criterios de igualdad	Nacional	
	Título del informe			
	El impuesto a la renta y los gastos Deducibles para los contribuyentes con Renta de quinta categoría: Perú			
	Referencia			
	Irvin I. (2018). <i>El impuesto a la renta y los gastos Deducibles para los contribuyentes con Renta de quinta categoría: Perú. Revista: Quipukamayoc Universidad Mayor San Marcos pag.11-17</i>			La ampliación de las deducciones para las rentas personales de quinta categoría sufrió modificaciones favorables en cierto sentido para poder deducir otros gastos y así establecer una menor tasa de impuestos, pero la administración no considero la primacía de la realidad del contribuyente afectando a las personas que no generan muchos gastos al mes obviando una igualdad de gasto con los contribuyentes (Mario, 2018)
	Informe nacional #2	Esencia del problema	La administración tributaria diseño bajar la informalidad para las renta personales fomentando la emisión de comprobantes electrónicos en ciertos sectores informales, esto beneficiando en la deducción de 03	
	Devolución de rentas	La sunat ha implementado la fomentación de emitir comprobantes de pago, por ello ha añadido la deducción adicional de 3 uit por la renta generada de cuarta y quinta categoría las constantes modificaciones, eliminación de conceptos de devolución y la baja información hacia el usuario		
	Título del informe			
	La Devolución Automática De Los Impuestos Pagados O Retenidos En Exceso: Algunos Comentarios			
Referencia				
Mario. A (2018). <i>La Devolución Automática De Los Impuestos Pagados O Retenidos En Exceso: Algunos Comentarios. Revista: Actualidad Empresarial. Lima, Perú.</i>				
Informe nacional #3	Esencia del problema			

	Deducción adicional 03 UIT	El objetivo de la administración tributaria es reducir la informalidad para los generadores de renta de cuarta categoría, en ese sentido se realizó la ampliación de deducciones para las rentas personales pero los requisitos formales muy exhaustivos por parte de la administración desalientan el progreso de la formalidad.	UIT para las rentas personales una medida favorable para las personas que generan rentas por cuarta y quinta categoría podrán adicionar la deducción de ciertos gastos pero las formalidades muy estrictas y la falta de criterio por la primacía de la realidad desalientan la formalidad tributaria (Victoria, 2017)
	Título del informe		
	Deducción Adicional De Las 3 UIT Para Los Perceptores De Rentas De Cuarta Y Quinta Categoría: Algunas Precisiones		
	Referencia		
Victoria R. (2019). <i>Deducción Adicional De Las 3 UIT Para Los Perceptores De Rentas De Cuarta Y Quinta Categoría: Algunas Precisiones. Revista: Actualidad Empresarial, Lima (enero 2019)</i>			

Causa	Sub causa	¿Por qué?	Consolidación parcial del problema	Consolidación del problema Local
C1. Personal	1. Falta capacitación	1. El personal esta desinformado	La falta de información por parte de la administración tributaria hace que la cultura tributaria sea indiferente.	Para las deducciones de las rentas personales tiene varios elementos respecto a la información que desea saber el usuario por temas de formalidades, maneras de declarar y saber los criterios de aplicación. La administración tributaria en ocasiones no colabora con ayudar en absolver dudas y cuestiones de los contribuyentes y realiza su aplicación drástica generando el pago de mayores impuestos por infracciones, la página web y el almacenamiento de datos es defectuoso en ocasiones hasta
		2. Lo temas no son claros		
	2. Cultura Tributaria	3. La formalidad es cara		
		4. Genera sobre costos y gastos		
C2. Equipos	1. Motivación	5. La sunat desalienta a tributar	La administración tributaria no tiene un sistema, programa y aplicativos operativos siempre se encuentra en constante cambio y mantenimiento generando malestar y atrasos de información.	
		6. No hay beneficios por pagar impuestos		
	2. Big data insuficiente	7. Página web sunat deficiente		
		8. La información es limitada		
3. Falta base datos	9. No hay historial personalizado			
	10. La base de datos se cae			
4. Transparencia Informativa	11. Las reglas no son claras			
	12. La información tiene muchas cuestiones			

C3. Procesos	5. Igualdad contributiva	13. Falta segmentación para ciertos contribuyentes	En una fiscalización y observación por parte de la sunat los requerimientos superan muchas formalidades en ocasiones muy estrictas y sin criterios.	genera demoras y retrasos estos defectos no colaboran con la deducciones de los gatos y sobre la implantación de las 03 uit para deducciones personales existen criterios muy formales que generan cuestiones y dudas ocasionando que la informalidad sea más accesible y genere menos gastos tributarios por los reparos ocasionados.
		14. Falta beneficios tributarios		
	6. Primacía realidad	15. Criterios muy absurdos		
	7. Formalidad burocrática	16. Realidad antes que formalidad		
17. Reglas de deducciones muy estrictas				
C4. Administración	8. Falta organización	18. Procesos muy engorrosos	En una empresa muchas veces los temas son muy complejos por temas tributarios y todo su criterio para su aceptación esto afecta al trabajador no teniendo una información muy clara sobre sus rentas y la forma de pago de sus impuestos.	
		19. Falta de capacitación a RR: HH		
	9. Comunicación	20. No hay reglas de formatos precisos		
		21. El feedback es lento por temas muy complejos		
	10. Falta de apoyo al personal	22. Información muy tributaria		
		23. No hay información clara		
24. El afectado es el personal				

2 matriz - FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

Formulación del problema	Objetivo general
<p>¿De qué manera la implicancia tributaria influye en la gestión del personal en el sector gastronómico?</p> 	<p>Determinar la implicancia tributaria de la gestión del personal en el sector gastronómico.</p>
	<p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Analizar la legislación del impuesto a la renta de cuarta y quinta donde se aplica el sistema de deducciones</p> <p>Fundamentar los requisitos formales y sustanciales en el régimen de cuarta y quinta categoría</p> <p>Diseñar una propuesta de gastos deducibles reales del régimen tributario de cuarta y quinta categoría</p> <p>Predecir un proyectado de gastos deducibles comparativo de un año fiscal y determinar el impuesto</p>

Justificación teórica		
Cuestiones	Respuesta	Redacción final
<p>¿Qué teorías sustentan la investigación? 03 teorías</p> <p>Teoría tributaria David Ricardo 1959 “el problema principal de la economía política, consiste en determinar las leyes que regulan la distribución entre los propietarios de la tierra, los del capital necesario para cultivarla y los trabajadores que la cultivan” (p. xvii). Es por ello, que el principal problema que observó Ricardo en su época, fue la distribución de la riqueza, puesto que la realidad observada, era el enriquecimiento de unos y el empobrecimiento de otros, a veces en el mismo tiempo.</p> <p>Principio reserva ley “Esos principios de justicia universal de donde derivan todas las leyes.”</p> <p>(Lorenzo A. Gardella. Principios Generales del Derecho, Artículo citado en la Enciclopedia Jurídica OMEBA. Buenos Aires-Argentina, 1969, T. XXIII. p. 132).</p> <p>Impuesto a la renta “El Impuesto a la Renta es un tributo que se precipita directamente sobre la renta como manifestación de riqueza. En estricto, dicho impuesto grava el hecho de percibir o generar renta, la cual puede generarse de fuentes pasivas (capital), de fuentes activas (trabajo</p>	<p>La teoría tributaria como base para poder conocer los conceptos que abarca los tributos como el impuesto, tasa y contribuciones y la constante mejora de la sunat por formalizar a las entidades empresariales como la implementación de la factura electrónica y la emisión electrónica de recibos por honorarios de las personas naturales buscando en cierta medida la reducción de costos por la impresión del papel, la evasión en los sectores informales, la aplicación de estos requisitos en materia tributaria son impuestos por las entidades encargadas respectas a cada tributo y están en la constitución la carta magna de todo principio y orden legal, para que la aplicación de estos tributos se deben respetar los principio establecidos, en base a estos principios se aplican los impuestos que son designados en la ley de impuesto a la renta y su reglamento donde se aprecia su limites su ámbito de aplicación, las exoneraciones y todo elemento para su aplicación al contribuyente.</p>	<p>Para la aplicación y determinación de los gastos deducibles a las personas naturales de renta de cuarta y quinta categoría se inicia desde la perspectiva de la teoría tributaria la norma establece pagar un impuesto por la generación de utilidades e ingresos, la forma de distribuir la riqueza generada por las personas naturales y está a la vez formar parte del tesoro público y su recaudación para los fines sociales, todo esto establecido en la constitución política donde se establece que toda modificación, derogación, ampliación, es regulada por ley en caso de exoneraciones tributarias justificar su beneficios. Detallando que en materia tributaria la ley determina el concepto de aplicación y su reglamento la forma y detalle para la determinación de los tributos, básicamente se toma la ley de impuesto a la renta donde se encuentra el alcance, el ámbito de aplicación, las exoneraciones, los límites para ciertos gastos, que gastos son admitidos y los gastos prohibidos en su respectiva sanciones e infracciones.</p> <p>Estas teorías aportan los principios para determinar la deducción de los gastos admitidos todo está establecido en el reglamento y la ley actualmente de las rentas de cuarta y quinta categoría son rentas personales han sufrido modificaciones ampliando la base de deducción hasta 03 uit siempre que se solicite la emisión de comprobantes electrónicos en ciertos sectores</p>

<p>dependiente o independiente) o de fuentes mixtas (realización de una actividad empresarial = capital + trabajo) Bravo Cucci</p>		<p>calificados como informales las teorías de impuesto a la renta se basan en la forma de aplicar estos gastos en beneficio al contribuyente las teorías aplicadas ayudan a mejorar la manera de determinar la renta anual de las personas naturales indicando los principios de los tributo la forma de determinar la renta anual y los medios de declaración establecidos en la ley del impuesto a la renta.</p>
<p>¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?</p> <p>Consideremos que los impuestos como el Impuesto a la Renta, IGV y los impuestos al patrimonio, necesariamente, siempre perseguirán finalidades específicas, respecto de las cuales, posiblemente la recaudatoria sea la más visible, ya que es más que obvio que el Estado requiere nutrirse de recursos económicos para cumplir con las funciones que los propios ciudadanos le han encomendado.</p>	<p>La finalidad del estado es recaudar tributos por parte de los generadores de la riqueza tanto de las entidades jurídicas y naturales , las teorías de tributos es un gran aporte a la investigación porque genera la idea principal de la recaudación de los impuestos, la economía peruana está diseñada en base a una sociedad lo que explica que los impuestos ayudan a mejorar las obras sociales, desde esa premisa la teoría tributaria para tener una idea la importancia de recaudación a una nación, el principio de ley establece la formalidad para las personas de cuarta y quinta categoría quienes califican como generadores de cuarta categoría y sus especificaciones a sí mismo para los generadores de quinta categoría, establecen sus límites y toda modificación es dada solo por ley así como las exoneraciones creándose la ley de impuesto a la renta donde de manera detallada aborda la aplicación práctica de las personas naturales de cuarta y quinta categoría y su reglamento que también es otorgado mediante la ley.</p>	

Justificación práctica		
<p>¿Por qué hacer el trabajo de investigación?</p> <p>Permite analizar la determinación del Impuesto a la Renta de cuarta y quinta categoría, el cual está tipificado en la actual norma, por un sistema de deducciones reales que permita deducir, gastos personales y familiares relacionados con educación, salud, vivienda y alimentación en la determinación del Impuesto, tomaban en cuenta dichos gastos haciendo que el Sistema más justo y equitativo.</p>	<p>La necesidad de información por parte de las personas naturales que son independientes y también dependientes que generan rentas por quinta categoría, para la determinación del impuesto anual esta necesidad fue tomada para realizar un análisis en la forma de añadir los gastos deducibles, las características su forma de aplicación y sus requisitos formales para las 3 uit adicionales y así poder tener un conocimiento más amplio en base a que acciones tomar y llegar a entender la importancia de solicitar comprobantes de pago electrónico cumpliendo con la finalidad que tiene la administración de generar formalidad en los sectores calificados como informales.</p>	<p>Los regímenes de cuarta y quinta categoría anteriormente eran manejados por las empresas por los empleadores las personas naturales no acudían a la sunat no determinaban sus rentas porque la empresa realizaba esos cálculos, ahora con la ampliación de rentas profesionales que permite la devolución de los impuestos en este sentido el trabajo de investigación permite tener un conocimiento amplio sobre la declaración jurada de rentas de cuarta y quinta en donde la declaración configura los ingresos afectos y los gastos deducibles a su vez fomentar esta información y teniendo lo conceptos claros se puede solicitar la devolución de los impuestos pagados, mencionando las formas y requisitos que solicita la administración, también mencionando que gastos son aceptados como deducibles hasta un tope de las 03 uit, con esta investigación espero que las personas dependientes e independientes tengan un conocimiento amplio para poder absolver cuestionamientos respecto a los gastos deducibles y sus formalidades para solicitar las devoluciones formando parte de la formalidad.</p>
<p>¿Qué espera con la investigación?</p> <p>La determinación correcta del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría asumiendo las deducciones de gastos que están establecidas en la norma de la ley del impuesto a la renta, mencionando los gastos deducibles vigentes y actuales y forma de aplicaciones teniendo en cuenta los límites alcances y las formalidades para que se considere una deducción válida y no tener observaciones por parte de la administración tributaria Sunat.</p>	<p>Se espera poder tener un campo más claro para los temas de deducción de gasto de las personas naturales generadoras de renta de cuarta y quinta categoría, siendo un problema las formalidades exhaustivas de la administración que desalientan a las personas a poder tener una correcta determinación de sus impuestos y también la falta de una información clara y transparente se espera fomentar una idea clara de los conceptos de gastos deducibles</p>	
Justificación metodológica		

<p>¿Por qué investiga bajo ese diseño?</p>	<p>Se investiga bajo el diseño mixto porque es una alternativa que tiene como función principal el manejo de propuestas sólidas, viables y factibles para la solución de los problemas, tomando como referencia del conocimiento previo y técnico adquiridos a través de la formación profesional se espera el estudio del problema, sujeto y solución.</p>	<p>El método holístico es una combinación de lo cuantitativo y lo cualitativo se manejará bajo este diseño para tener un enfoque más integro construyendo respuestas más sólidas, propuestas viables y soluciones disponibles según la experiencia profesional, se analizara según la legislación peruana basándose a la ley del impuesto a la renta e reglamento, la constitución política del Perú, y leyes afines, las formalidades y que gastos son aceptados para la determinación de rentas de cuarta y quinta categoría.</p>
<p>¿El resultado de la investigación permitirá resolver algún problema?</p>	<p>Permite absolver la formas de determinación para el cálculo del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría y sus formalidades como la bancarización, la identificación en el comprobante de pago, y siempre solicitar comprobantes electrónicos, así como la solicitud para la devolución de impuestos, que gastos son aceptados como deducibles la forma y sus características sujetas al límite según la ley del impuesto a la renta, fomentando el conocimiento tributario para las persona naturales así como ayudando al objetivo de la sunat a formalizar ciertos sectores a emitir comprobantes de pago con la ayuda de esta ampliación de gastos deducibles.</p>	<p>Se resolverá en absolver dudas sobre los gastos deducibles, los requisitos formales y sustanciales se evidencia el hecho mediante encuestas y la elaboración de un proyectado anual de gastos aceptados y la determinación del impuesto.</p>

Teoría 1: Teoría Tributaria

Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
David Ricardo	1817	Ricardo (citado por Ledis, 2007) en su teoría sobre tributación, elaborada en 1817, señala que “el problema principal de la economía política, consiste en determinar las leyes que regulan la distribución entre los propietarios de la tierra, los del capital necesario para cultivarla y los trabajadores que la cultivan” (p. xvii). Es por ello, que el principal problema que observó Ricardo en su época, fue la distribución de la riqueza, puesto que la realidad observada, era el enriquecimiento de unos y el empobrecimiento de otros, a veces en el mismo tiempo.	David Ricardo indico que la teoría tributaria abordaba un problema respecto a la distribución de la riqueza, de acuerdo según el contexto de la época se apreciaba una realidad de irregularidad de enriquecimiento de algunos y el empobrecimiento de otros en ciertas ocasiones al mismo tiempo. El reparto de la riqueza es la cuestión más delicada pudiendo influir con ideas política y sociales.	La teoría tributaria será aplicada en mi tesis para poder determinar el reparto de la riqueza, utilidad, que son los beneficios de las personas naturales con dependencia e independencia y por ello se estableció la importancia de los impuestos para poder determinar un importe con reglas de deducciones, tasas y límites.	La teoría tributaria de David Ricardo y Ferreiro L. prevalecen el hecho de crear el impuesto, como medio para poder determinar una adecuada distribución de las utilidades, riquezas y otros beneficios que son generadas por las personas naturales, por rentas profesionales y renta de trabajo, recordemos que el impuesto es recaudado por el estado incrementando el tesoro público que a su vez es asignado para la áreas más vulnerables de la nación, asumiendo así una distribución equitativa en la sociedad, el impuesto creado como medio para poder fomentar la cultura tributaria en los contribuyentes esto debería motivar al estado para poder fomentar beneficios, exoneraciones respecto a la forma de determinar los impuestos de las personas de renta de cuarta y quinta categoría. Se han creado más deducciones en beneficio para las declaraciones anuales de los contribuyentes, pero aun es
Referencia:		Ledis, M. (2007), <i>las políticas fiscales y su impacto en el bienestar social de la población venezolana. Un análisis desde el paradigma crítico. Periodo: 1988-2006</i> , Venezuela, universidad de zulía.			

Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	desconocido en varios sectores del territorio peruano (Rubio, 1817; Ferreiro, 2006)
Ferreiro Lapatza	2006	Citado en Aguayo, (2014) "A decir de Ferreiro Lapatza, la obligación tributaria es una obligación de Derecho Público "en cuanto vínculo jurídico que une a un ente público acreedor, que actúa como tal ente público, con un particular, o con otro ente público deudor"	Ferreiro menciona en su teoría tributaria que es una obligación, con carácter de vínculo jurídico de ambas partes, la primera el ente público recaudador, en este caso el legislador y el ente deudor que sería el contribuyente como personería jurídica y natural incluyendo a las entidades públicas deudoras.	Esta teoría será insertada para poder establecer los entes que participan en la determinación de la renta de cuarta y quinta categoría Ferreiro establece un vínculo de carácter jurídico de dos entidades tanto el ente acreedor, que es el ente público, autónomo con capacidad de determinar, fiscalizar, sancionar, prevenir y el otro entre las personas naturales de carácter dependiente e independiente.	
Referencia:		Aguayo, L. (2014), <i>La Obligación Tributaria y el Pago: Antes del Inicio de la Cobranza Coactiva- en la Legislación Peruana. Apuntes y Disquisiciones</i> , Lima, Revista Derecho & Sociedad, N° 43, diciembre 2014			

Teoría 2: Teoría de renta					
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Edith Klimovsk	1985	Citado en Miguel, (2006) Según Edith Klimovsky “la teoría de la renta representa un instrumento eficaz para la comprensión de la realidad económica y social del capitalismo contemporáneo y, por consiguiente, no puede ser considerada como un mero detalle de perfeccionamiento de la teoría de la distribución”	Edith K. menciona en su teoría tributaria la perspectiva de la economía y los cambios surgidos, actualmente el considera a la renta un instrumento de gran valor para la economía actual, la renta interviniendo como parte de las proyecciones financieras, planeamientos tributarios y otro presupuesto que se manejan empresarialmente dejando de ser un simple detalle.	La teoría de renta será aplicada en mi tema para una correcta y detallada información al momento d realizar el cálculo de los impuestos anuales, como el principio del devengado, considerando a la renta parte de la información necesaria para determinar las obligaciones, deja de ser un simple detalle cuando se necesita saber las adiciones, gastos exonerados, gastos aceptados y la proyección para poder afrontar los cambios frecuentes de la economía actual.	La teoría de renta según Edith Klimovsky menciona un instrumento muy importante a la renta porque en esta economía tan veloz y donde aparecen nuevas ideas de negocios, tecnologías e innovación la renta establece los límites y alcances para poder tener un concepto más amplio sobre las utilidades y riquezas generadas, así como su tratamiento de los principios y límites para poder tener las cuentas claras con la administración tributaria. La teoría de la renta abarca varias formas de generar ingresos puede ser mediante trabajos profesionales, independientes, dependientes y otras formas, para poder
Referencia:	Miguel, t. (2006) <i>la renta de la tierra en la economía política clásica: David Ricardo</i> , revista nera – año 9, n. 8 – janeiro/junho de 2006				
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
G. von Schanz	1970	citado en Muñoz, (1978) G. von Schanz de sus ideas sobre el concepto de renta: “Digamos, resumiendo, que incluimos en la renta todos los rendimientos líquidos y las utilidades, las	G Von Sánchez hace mención en la teoría de renta uno de los pilares como el flujo de riqueza las utilidades obtenidas por una persona y entidad. Estas utilidades están sujetas a varios aspectos como la forma en que	La teoría de la renta será de aplicación en la formas de las reglas generales y específicas en sus teorías como los flujos de riqueza, la renta producto, el incremento patrimonial por consumo, asumiendo sus	

	prestaciones monetarias de terceros, todos los donativos y regalos, herencias, legados, premios de lotería, capitales y rentas de seguros, ganancias coyunturales de cualquier naturaleza y que excluimos todos los intereses de deudas y las pérdidas patrimoniales. Lo que resulta así está a disposición del perceptor, por primera vez no pertenece al patrimonio ya existente con anterioridad y es ahora cuando se integra en él”	se obtuvieron, la forma que se logró obtener como, por ejemplo: un préstamo, una donación, ganancias por premios, loterías, juegos de azar, la renta hace un detallado análisis para poder determinar las reglas generales y específicas para cada casuística y así lograr una información clara y transparente al momento de emitir su declaración.	principios como el territorio, el devengado, las exoneraciones, las inafectaciones y que sujetos están obligados a emitir su declaración anual, la teoría de la renta establece los alcances necesarios para cada tipo de renta en las rentas de cuarta categoría podemos apreciar que prevalece el concepto de lo percibido, en la renta de quinta categoría el concepto de las escalas de impuesto según el nivel de ingreso así la renta determina los alcances y formas del impuesto.	determinar los gastos de renta de cuarta y quinta categoría tomaremos como base los principios de la renta como el principio del devengado, el territorio, Límites, los requisitos formales y sustanciales, esta a su vez contribuyendo con el estado para una correcta determinación evitando contingencias y a su vez cumplir con las obligaciones tributarias (Klimovsk, 2006; Schanz, 1970)
Referencia:	Berger, Carmen Muñoz. “el concepto de renta fiscal” <i>Universidad de 106ágs.106</i> ,1978:161-196.			

Teoría 3: Teoría jurídica

Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
-----------------------	-----	------	---------------	----------------------------	---------------------------

Justus Henning Bohmer	2003	Citado en Vázquez, (2008) Para esta concepción, en términos de Martín Bohmer: "El derecho es un conjunto de normas generales o particulares emanadas de los órganos creados al efecto, que significa lograr que los alumnos la conozcan, y que esta actividad se encuentra dirigida a formar a quienes trabajen con dichas normas, en cualquiera de las diversas profesiones jurídicas"	Martín Bohmer en su teoría de derecho afirma el hecho de tener unas normas estructuradas de carácter general y particular, fueron creados para su estudio y fomentación quienes trabajen con ellos tanto los juristas, economistas y también alumnos se encuentra a lograr su significado en las diversas carreras jurídicas.	La teoría de derecho será aplicada en mi tema por los aspectos tributarios, según la constitución en temas de tributos solo son creados, suprimidos y modificados con carácter de ley y se reservan a los alcances de otras normas en ese sentido los constantes cambios en materia tributaria para los generadores de rentas de cuarta y quinta categoría, la forma jurídica promueve que todo se encuentre en orden.	La teoría jurista avalada por Justus H. y Norberto Bobbio afirma un concepto sobre las leyes, derecho, aplicación del sistema de reserva de ley, esto en función de una estructura jerárquica. Se encuentra muy detallado la estructura de derecho en cuanto a la determinación de la renta de cuarta y quinta categoría, siempre se realizan modificaciones por lo que las leyes otorgan seguridad jurídica ante modificaciones, el acto jurídico tiene que ser claro y lograr interpretarla para una mejor resolución de conflictos, en todo caso para la correcta aplicación si fuera el caso. La teoría jurídica sirve de gran ayuda para las áreas donde se puede ejercer por lo cual debe ejecutarse en la
Referencia:	Rodolfo v. (2008) <i>Vázquez, concepciones filosóficas y enseñanza del derecho</i> , Vázquez, concepciones filosóficas y enseñanza del derecho, iss 1667-4154, 107ágs. 221-237. Barcelona, España				
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	

Norberto Bobbio	2015	Citado en León, (2015) sin embargo, para Bobbio, citado por Guastini, la ciencia jurídica brinda herramientas para la comprensión del lenguaje del legislador, en la medida en que se procura una interpretación del lenguaje normativo usado en la solución de un caso concreto; así, “la búsqueda de una voluntad del legislador, o de un espíritu de la ley, requiere un análisis textual de la decisión; de modo que el análisis académico del discurso judicial se formula en un metalenguaje, cuyo lenguaje-objeto es el discurso del legislador, aplicado al caso concreto”	Según Norberto B. las ciencias jurídicas ofrecen herramientas para una clara conceptualización del representante del estado en este caso el legislador, para una determinada interpretación de las normas para poder usarlo de la mejor manera evitando contingencias, el discurso es muy importante por la información, siendo las normas jurídicas las que se establecen un orden con el legislador y los contribuyentes.	La aplicación para mi tema será usar todas las herramientas jurídicas de las leyes en cuanto a las rentas de cuarta y quinta categoría, los alcances y así como las resoluciones de la administración tributaria para poder realizar la determinación de los impuestos de acuerdo lo que menciona la ley.	determinación para las rentas de cuarta y quinta categoría y evitar estar fuera de la ley y sus contingencias (Hening, 2003; Bobbio, 2015)
Referencia:	León m. (2015) <i>tres modelos de pedagogía jurídica superación del positivismo jurídico en el aula o una enseñanza integral del derecho</i> , enseñanza del derecho (pp. 31-52). Bogotá: universidad católica de Colombia.				

Variable o categoría 1: GESTIÓN DE PERSONAL

Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
IDALBERTO CHIAVENATO	2007	Chiavenato (2007) “La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc.” (p. 09)	el concepto actual de gestión del personal es recíproco no se trata de manejar a un grupo de personas de manera aislada es gestionar con el personal, este nuevo concepto abarca un capital intelectual muy importante en las personas, considerándose el primer pilar en las empresas, el recurso intelectual será más	Brinda una aclaración importante sobre el personal, un capital de conocimientos dotados de mucha información y habilidades, que deben ser estimulados e influenciados. Debe ser visto como una fuente de conocimiento más importante que la fuente monetaria.	La gestión del personal brinda un concepto sobre el trabajador se enfoca hacia una persona que adopta conocimientos únicos en estos tiempos donde la información está disponible a cualquier momento, esto lo convierte en un trabajador con mucha capacidad intelectual volviéndolo más importante que la riqueza monetaria su valor es el conocimiento y eso prevalece

			importante que la riqueza monetaria. (Chiavenato, 2007)		esta capacidad de poseer mucha información debe ser ayudada con un plus no es suficiente con tener un amplio conocimiento, las empresas valoran mucho la capacidad de crear un ambiente grato y agradable el tener la capacidad de la empatía y buen trato hacia los demás también el transmitir confianza hacia el trabajador el empoderarlo de responsabilidades y hacerlo importante en el proceso que tiene la empresa el formar lo con una visión de poder tener capacidad en solucionar problemas y ayudar en los procesos de la entidad fomentan la creatividad hacia el trabajador, así obteniendo ventajas competitivas (Chiavenato, 2007;
Referencia:	Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . México: McGRAW-HILL				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Miriam León Sánchez y Elena Díaz Paniagua	2013	León y Díaz (2013) "En los recursos humanos la figura más influyente la representa el director: su estilo de dirección y su gestión de los conflictos es determinante en la marcha de la organización. Las relaciones humanas han existido desde el principio de los tiempos, pero la	Actualmente donde la información está disponible para todos, las organizaciones califican nuevos valores y capacidades, a medida que una empresa se vuelve más compleja la exigencia para el personal se vuelve muy amplia, se busca tener un personal mejor preparado con habilidades blandas por	Influye en los colaboradores en tener un plus, una sinergia agregada a su campo de conocimientos, como las habilidades blandas, un factor importante sobre todo en una empresa gastronómica donde la atención con el cliente es prioridad, ser una	

		ciencia de tratarlas y manejarlas es relativamente nueva.” (P. 17)	ejemplo no solo basta con el conocimiento, la forma y manera de relacionarse con los demás es muy importante en una organización (León y Díaz, 2013)	persona de fácil palabra, una comprensión e interacción con los demás tiene mucha relevancia en el puesto.	León y Díaz, 2013; López y Grandío, 2005)
Referencia:	León M., Díaz E. (2013). <i>Recursos humanos y dirección de equipos en restauración 2.ª edición</i> . España: Paraninfo https://books.google.com.pe/books?id=r6lQAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Recursos+humanos+y+direcci%C3%B3n+de+equipos+en+restauraci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiokZjlwfPnAhWVH7kGHclMC5AQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Ángeles López Cabarcos y Antonio Grandío	2005	López y Grandío (2005) “Para potenciar el cambio, los líderes deberán liberar la capacidad creativa de los empleados como medio para fomentar la innovación. Deberán repartir el	En el manejo del personal otorgar responsabilidades a los trabajadores les ayuda a desarrollar su capacidad creativa, resolución de conflictos, la facilidad de	Brinda ayuda sobre cómo manejar al personal y motivarlo a crecer, el poder hacer que intervenga en los procesos de una	

	<p>poder de decisión para que los empleados que actúan directamente con los clientes estén autorizados a aportar soluciones innovadoras a los problemas y necesidades planteadas. Tienen que despojar a sus colaboradores de las ataduras de los sistemas que los encorsetan e incapacitan para hacer uso de su potencial como personas. Tienen que poner, en definitiva, entre sus prioridades la dimensión humana de la empresa” (P. 82)</p>	<p>otorgarle la confianza a un empleado para poder realizar las funciones de manera independiente, eliminando así la zona de confort donde todo es rutinario para Capital Humano como fuente de ventajas competitivas el colaborador, el líder debe otorgar poderes a un trabajador hacerlo sentir importante y capaz de manejarse solo con su habilidad personal y humana (López y Grandío, 2005)</p>	<p>entidad, como manejar los conflictos, desarrollarse de manera independiente sin subordinación, de esta manera eliminar su trabajo rutinario y convertirlo en parte de los procesos de la empresa, fomentando que sus capacidades mejoren a medida que se le otorgue mayores responsabilidades</p>	
Referencia:	López Á., Grandío A. (2005). <i>Capital Humano como fuente de ventajas competitivas</i> . España: Gesbiblo, S.L			

Sub categoría 1: RENTA DE CUARTA CATEGORIA

Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Salazar Xirinachs José Manuel & Chacaltana Juan	2018	Xirinachs y Chacaltana (2018) tanto las empresas como los trabajadores informales representan lo que en la práctica es una fractura social que erosiona la cohesión social. Además, la combinación de falta de oportunidades de empleo, altas tasas de informalidad y desafíos no resueltos de la desigualdad explican buena parte de la alta conflictividad que existe en América Latina, con los resentimientos y enojos basados en un sentido	La informalidad también genera un costo para la sociedad y para el sistema tributario al dejar de recibir recaudaciones tributarias para la ejecución de proyectos a favor de la sociedad, la informalidad está relacionado con la falta de oportunidad en el mercado laboral, con la informalidad de las empresas y la ausencia de democracia alientan a la informalidad (Xirinachs y Chacaltana, 2018)	La informalidad es un recurso muy utilizado en los países de América latina sobre todo en el Perú, indicare como ayudar a reducir la informalidad, el costo que genera y porque es importante formalizar la renta personal o ingresos profesionales.	Las rentas de cuarta categoría son rentas por trabajos de profesión, arte, ciencia u oficio, no existe alguna subordinación esto puede ser mal manejado o interpretado por algunos empleadores, lo cual fomentaría la informalidad ocasionando un costo para el fisco peruano, se estaría dejando de percibir ingresos por la recaudación de impuestos, dejando de realizar proyectos fiscales, la informalidad en muy

		básico de injusticia y la falta de un sentido de que todos están “en el mismo bote” (p.15)			costosa al inicio, también no es muy aceptada en la sociedad por la desigualdad otro no llegan a observar un cambio significativo el ser formal, al inicio es complicado, el cual transmitir dicha información al trabajador es una tarea muy importante las formas y maneras que se deben gestionar las rentas de cuarta categoría están en un marco de normas el cual debe interpretarse y llevar a cabo su aplicación respetando los principios y límites para su deducción y aceptación por parte del ente regulador de igual
Referencia:	Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
MICHAEL ZAVALETA ÁLVAREZ	2013	Zavaleta (2013) al igual que en el caso de las rentas de segunda categoría, las rentas del trabajo deben ser reconocidas en el ejercicio en que el contribuyente las ha percibido. Se entiende también por percepción, el supuesto de puesta a disposición de fondos a favor del contribuyente. Es decir, bastará que el cliente o empleador ponga a	Los generadores de renta de cuarta categoría son las personas naturales que prestan servicios de forma independiente, que no se encuentran con un contrato de trabajo bajo este criterio se aplicara el principio de lo percibido para las rentas de cuarta categoría (Zavaleta, 2013)	aplicación del tratamiento de las rentas de cuarta categoría, señalar la obligación de emitir comprobantes de pago, quien es el encargado de retener y su implicancia al no retener y la aplicación del principio de lo percibido.	

		disposición del contribuyente el honorario o remuneraciones pactadas para que éste reconozca el ingreso respectivo y tribute por él en dicho periodo.			manera la aplicación y tratamiento para las rentas de cuarta categoría contienen una serie de requisitos y principios y exclusiones para la retención, en las rentas de cuarta categoría se aplica el principio de lo percibido, al momento de la culminación del servicio, en todo caso cuando se emita el comprobante de pago también se manejan aspectos sobre el monto a retener, existe la suspensión de cuarta categoría, el empleador puede retener en un periodo cuando exceda el límite de sus ingresos
Referencia:	M. Zavaleta (2013). <i>“Análisis constitucional-tributario de la armonización e incidencia del régimen cédular del impuesto a la renta a las personas naturales en la fiscalidad comparada y con especial énfasis en el Perú”</i> Revista: “Revista Peruana De Derecho Tributario, Universidad De San Martín De Porres Tax Law Review. Número 18.				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Fredy Richard Llaque Sánchez	2017	Llaque (2017) el trabajo muestra algunos de los conceptos en los que las administraciones deben tener claridad y uniformidad de actuación en cuanto a la forma como deben tributar con respecto al impuesto a la renta	la formalidad contiene un costo inicial sin embargo la aplicación de la misma mejora la calidad de información que se almacena y se envía a la administración tributaria evitando así algunas	El Perú se encuentra dentro de las economías con mejor proyección a pesar de eso la tasa de informalidad en el sector laboral no encuentra mejoras relevantes las entidades involucradas	

		<p>y a la seguridad social, si bien su administración puede hacerse a través de acciones de control del tipo auditoría, no debe descartarse la posibilidad de solicitar mejoras al marco legal. (P.16)</p>	<p>posibles contingencias laborales desde la forma de tributación sus indicaciones según la norma (Llaque, 2017)</p>	<p>son responsables de supervisar el cumplimiento de la normativa laboral, definen y perfeccionan el marco laboral, así que se definirán las políticas de trabajo.</p>	<p>dentro de las normativas laborales que se van actualizando con las casuísticas y cuando la realidad lo requiera es muy importante señalar que las entidades reguladores y estatales son parte del proceso que conlleva a formalizar a los trabajadores, están encargados de supervisar y prevalecer que las políticas y las normas laborales y tributarias alienten una mejora a beneficio de los trabajadores, este marco es muy amplio y de tal manera debe empezar por orientar la manera de tributar, el manejo de las rentas esto</p>
--	--	--	--	--	---

					fomentaría un ambiente de mejora para poder tener otro concepto de la formalidad y la cultura tributaria (Salazar y Chacaltana, 2018; Zavaleta, 2013; Llaque, 2017)
Referencia:	F. Llaque (2017). "El control de los tributos laborales y las rentas del trabajo en el segmento de grandes empresas" revista de administración tributaria CIAT-AEAT- IEF N° 42				

Variable o categoría 1: RENTAS DE QUINTA CATEGORIA

Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Jorge Toyama Miyagusuku	2001	Toyama (2001) los trabajadores perciben una serie de ingresos derivados de la relación laboral. La existencia de un sistema normativo nada uniforme que regula los ingresos laborales, así como los diferentes organismos e instancias que controlan su tratamiento importan una necesaria	Hace referencia que el contrato laboral es un medio jurídico donde se establece la remuneración, los diferentes ingresos donde se ven reflejados en su boleta de remuneraciones y sus impuestos afectos discriminando ambos conceptos y su relación con fiscalizaciones y	Sirve como medio para poder establecer la relación jurídica entre los ingresos del trabajador, como las demás liberalidades, bonificaciones, otros como su liquidación y los descuentos de los impuestos legales asumiendo de esta manera la vinculación laboral, aceptando una relación de ambas partes y	Los trabajadores son personas dependientes la cuales tienes ingresos como las remuneraciones, utilidades y demás conceptos, esto se ve reflejado en una boleta de remuneraciones el cual es entregado al trabajador detallando los ingresos y los conceptos afectos para la determinación de la renta de quinta categoría, al entregar un detalle de ingresos y resumen de

		diferenciación sobre las denominadas remuneraciones y rentas de trabajo.	revisiones posteriores (Toyama, 2001)	su tratamiento legal de impuestos correspondiente.	la composición de los impuestos en este hecho se configura un acto jurídico el cual es válido para las fiscalizaciones laborales y sirve como medio probatorio entendiéndose que el tema remunerativo es más amplio que solamente un tema laboral, esto de define el la ley del impuesto a la renta específicamente al artículo 34 de la ley del impuesto a la renta donde se detallan los conceptos y las categorías afectas a la renta de quinta categoría(sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, Gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación) en general los
Referencia:	J. Toyama 2001. “REMUNERACIONES, RENTAS Y LA SUNAT” Revista: THEMIS 42 289				

					<p>ingresos patrimoniales. Asimismo, las rentas personales de quinta categoría son generados por sus ingresos y otros conceptos remunerativo y no remunerativos afectando a sus netamente a su patrimonio,</p>
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	<p>En este caso el legislador esta desvinculado el principio de la capacidad tributaria, en base con la deducción es decir no establecido una paridad con los demás para poder determinar el gasto, considerando que los gastos son variables de cada trabajador (Toyama, 2001; Contadores y empresas, 2013; Llave, 2018)</p>
Contadores & Empresas	2013	Contadores y Empresas (2013) así, en el plano tributario el entendimiento del concepto de “remuneración” es más amplio que el laboral, ya que ha sido determinado en la normativa a efectos de la aplicación del impuesto a la renta de	En el plano tributario la renta de trabajo adquiere obligaciones tributarias por parte de su generación del trabajo y así lo regula la norma según la ley del impuesto a la renta específicamente para las rentas de quinta categoría en ese sentido lo determinante será todo	En aplicación al tema el legislador realiza la afectación de la renta de quinta categoría en base con la ley del impuesto a la renta, donde se determina las remuneraciones ingreso del impuesto a la renta de quinta categoría, en contexto no se determina por parte del legislador los	

		<p>quinta categoría del trabajador.</p> <p>Efectivamente, en aplicación del artículo 34 de la LIR, se considera como Remuneración y por tanto renta de quinta categoría a la obtenida por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos electivos o no, como suelos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, Gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación</p>	<p>lo que perciba el trabajador (Contadores y Empresas, 2013)</p>	<p>conceptos remunerativos y no remunerativos, sino el resultado en el resultado patrimonial.</p>	
--	--	---	---	---	--

		y en general toda retribución por Servicios personales. (P.37)			
Referencia:	Contadores & empresas 2013 "Tratamiento De Gastos Vinculados Al Personal Enfoque Tributario Y Laboral" Gaceta Jurídica S.A. Lima Perú				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Irvin Luis Llave Angulo	2018	Llave (2018) del análisis de datos presentado en la etapa de resultados, podemos mencionar que la legislación actual del impuesto a la renta, específicamente en la renta de quinta categoría que grava los ingresos de los trabajadores	Nos muestra que la carga tributaria de los trabajadores que generan la renta de quinta categoría grava sus ingresos laborales como personas dependientes, ignorando el principio de capacidad contributiva es decir no establece una	Para la determinación de la renta de quinta categoría el legislador nos indica que están afectos como renta, todo ingreso que perciba el trabajador en base a sus ingresos y los conceptos no remunerativos pero la forma de realizar no determina la capacidad tributaria del	

		dependientes, vulnera la capacidad contributiva de los mismos, al no considerar la real aptitud económica, como se aprecia en las tablas 5, 6 y 7, en la que se muestra la relación inversa de la carga familiar y el impuesto a la renta de quinta categoría.	parcialidad para las personas de similares gastos a deducir (Llave, 2018)	trabajador es decir en base a sus gastos por deducir. No existiendo una igualdad en base a la forma de tributar.	
Referencia:		I. Llave 2018 "El impuesto a la renta y los gastos Deducibles para los contribuyentes con Renta de quinta categoría: Perú" Revista: QUIPUKAMAYOC 26 (52) Setiembre-diciembre, 2018:11-17			

Variable o categoría 1: LIBERALIDADES

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Luz María Pedraza Mac Lean y Gilberto Ramos Fernández	2009	Pedraza y Ramos (2009) ahora bien, como no podía ser de otra manera, la informalidad en que se mueve el circuito económico implica también que muchos trabajadores se encuentren fuera del alcance real de las normas laborales y, por ende, fuera de la posibilidad de tributar por las rentas del trabajo dependiente que obtienen. (P. 272)	Hace referencia al trabajo informal según el estudio la economía no brinda muchas facilidades o los trabajadores no encuentran beneficios hace que la informalidad sea más rentable (Pedraza y Ramos, 2009)	No brinda información acerca de la informalidad laboral como el propio sistema económico no brinda una posibilidad para la formalización, desde la parte de información primeramente donde se debe dejar claro los beneficios no solo para el trabajador debe englobar toda la realidad económica y lo importante de seguir con la formalidad.	La realidad económica peruana es un mercado muy amplio y según varias proyección nos encontramos estables, pero esto dentro de la realidad peruana parece no causar mucho impacto, empecemos desde lo formal una economía en crecimiento con proyección a mantenerse solida a futuro debe ser respaldada por buena política fiscales que

Referencia:	M. Pedraza, G. Ramos “Apuntes sobre la progresividad del impuesto a la renta en el Perú: ¿de dónde venimos y hacia dónde vamos?” Revista: IUS ET Veritas Núm. 39 (2009)			
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)
Jorge Toyama Miyagusuku	2000	Toyama (2000) en nuestro sistema jurídico se prevén una serie de conceptos que no califican como remuneraciones. Algunos conceptos, por su naturaleza, no serían remuneraciones -como las condiciones de trabajo-, o por su carácter liberal -como la gratificación extraordinaria-, pero otras, debiendo ser remuneraciones según la fórmula del artículo 6 de la LPCL, se encuentran excluidas por norma expresa - como serían la asignación por cumpleaños del trabajador o el valor de los bienes producidos por el	Dentro de la relación jurídica laboral peruana existen amplios conceptos acerca de la remuneración que por su realidad no son considerados dentro de la remuneración del trabajador dentro de ellos se encuentran las asignaciones de cumpleaños, entregas extraordinarias entre otras las cuales tienes	Para los temas de salarios no solo están las remuneraciones existen otros conceptos que por su propia naturaleza son calificados como otros ingresos o también llamados liberalidades si bien tienes otros efectos dentro de la determinación para los impuestos abordaremos su tratamiento para las rentas de quinta

alienten a mejorar el crecimiento esto desde la parte laboral no es un panorama muy alentador, la mayoría de las empresas mantiene cierta información oculta a sus trabajadores, las prestaciones de seguridad muchas veces no existen y los sobre costos de mantener a un trabajador en planilla con los beneficios de ley son muy costosos y eso en gran parte desaliente a la formalidad, por otro lado no se llegan a apreciar los beneficios de una formalidad salvo que ocurra una circunstancia mayor, en el tema se analiza como la economía y la política

		empleador que se entregan a los trabajadores. (P.405)	un manejo diferenciado (Toyama, 2000)	categoría como la formalidad y su esencia.	nacional forman parte y animan a las empresa a ser informales no brindando el soporte necesario para su implementación reconociendo que eso genera un costo pero reconocer el beneficio es importante dentro del ámbito político económico y social así mismo dentro del tema de remuneraciones podemos afirmar las entregas como liberalidades, asignaciones extraordinarias, bonificaciones, otros que por su propia naturaleza y concepto son diferenciados de ámbito de remuneraciones, porque en
Referencia:	J. Toyama 2000 “La calificación de los ingresos del trabajador ¿Cuáles son los criterios que deben seguirse?” Revista: IUS ET VERITAS Núm. 20 (2000)				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
INFORME LABORAL	2016	Informe Laboral (2016) de la norma citada fluye que, si bien el recargo al consumo es cobrado por los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, su destino es que sea distribuido entre sus trabajadores. Asimismo, cualquier propina para los trabajadores que sobre el precio convenido de los servicios prestados	El recargo al consumo es la parte que se asigna a todo establecimiento por la atención recibida en el lugar, el mismo que se entrega al trabajador según política de cada empresa, la distribución es independiente de las	El tema del recargo al consumo es una distribución que debe realizar la empresa con todos los empleados, ahora bien, no se establece una formalidad para su distribución, eso es a libre disposición de la empresa en el tema	

		<p>sea entregada como muestra de satisfacción por los usuarios de los mismos a los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas y las agencias de viaje, también tiene como destino el que sea distribuida entre ellos. (P.14)</p>	<p>políticas de cada empresa, pero esta deber ser de carácter obligatorio entregado a todos los trabajadores (Informe Laboral, 2016)</p>	<p>abordaremos su tratamiento y sus implicancias al no asignar parte del dinero recaudado al trabajador y utilizado para cubrir otros conceptos</p>	<p>el tratamiento de afectaciones a impuestos y prestaciones de salud no está gravados y en ocasiones se encuentran inafectos, esto en el tema de restaurantes por ejemplo se encuentran las propinas que en el ámbito laboral no están afectos a prestaciones de salud y descuentos pero la norma establece que deber figurar el monto entregado en su boleta de remuneraciones y esta se encuentra afecto para la renta de quinta categoría estos conceptos tiene una diferenciación respecto con las remuneraciones laborales encontrándose en</p>
--	--	---	--	---	---

					<p>el concepto de liberalidades, asignaciones extraordinarias, otros conceptos no remunerativos así encontramos al recargo al consumo que en su concepto es una percepción que recibe la empresa no como parte de sus ingresos del giro del negocio es un concepto que grava la atención recibida por parte de los empleados hacia los clientes asignando un porcentaje referencial que no debe exceder el 13% este concepto del recargo al consumo debe ser entregado a los trabajadores aun la norma no establece un lineamiento para su</p>
--	--	--	--	--	--

					distribución, su tratamiento establece entregar de manera total hacia sus trabajadores, esto muchas veces no es entregado de manera total utilizando este concepto del recargo al consumo para cubrir otras obligaciones en este aspecto el recargo al consumo es utilizado para otros medios lo cual está infringiendo la norma laboral, el recargo al consumo es un derecho que debe ser entregado al trabajador según lo recaudado (Pedraza y Ramos, 2009; Toyama, 2000; Informe Laboral, 2016)
Referencia:		INFORME LABORAL 2016 "Recargo al consumo" Vol.XXXI N° 367 agosto 2016			

Datos del antecedente 1: Internacional

ítulo	¿Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos?	Metodología:	
Autor	Ángel Olaz	Enfoque	la escuela del capital humano, la bravermaniana y la contingentalista.
Año	2018	Tipo	
Objetivo	Indagar la relación entre el concepto de innovación y el de competencias en el contexto del mercado laboral como explicación al análisis de la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos		
Resultados	De no ser por una mejora de los aspectos competenciales, no puede hablarse de innovación, y, si no es por la innovación, tampoco puede hablarse de mejora competencial (por lo menos en un sector concreto de la población). Esto significa que las personas se ponen al servicio de los resultados y cuando éstos no se cumplen por esa inadecuación entre los aspectos competenciales y las innovaciones, las personas salen expulsadas y eso es conocido desde las propias organizaciones que sabe de la disponibilidad de un ejército de reserva disponible.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	Los que sí lograron subirse al tren de la innovación, por razón de su cualificación competencial, podrán permanecer, pero no de un modo indefinido, solo hasta que una nueva generación de personas competencialmente dotadas, al albur de una innovación	Método de análisis de datos	

	previa, desarrolle otra más completa innovación y con ello se comience a programar una obsolescencia de la que irremisiblemente formarán parte.		
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Olaz (2018) <i>¿Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos?</i> , el objetivo de la investigación fue saber de qué manera coordinan la innovación y las competencias en el mercado laboral, según esto se puede determinar que la innovación es un factor muy importante dentro del ambiente organizacional, el área de recursos humanos es la principal fuente de motivación hacia el personal, otorgando los recursos necesarios para su desarrollo y examinando desde un punto de vista gerencial se puede determinar que se realizó una segmentación del personal calificado quienes se encuentran más abocados a manejar sus objetivos y proyectos encargados, este equipo de personal calificado se encuentra realizando mejoras e implantando actualizaciones para la entidad pero con el tiempo serán desplazados por otro equipo mejor calificado y con mucha mayor innovación, el sistema económico gestiona estos recursos y los mejoran para no poder quedarse obsoletos e inservibles por eso su énfasis en segmentar al personal calificado para un mejor desarrollo en base a la competencia y al gestión de recursos humanos actuando de modulador de los futuros equipos de innovación.		
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Olaz (2018) los resultados demostraron que el área de recursos humanos es el principal motor de innovación brindando los recursos adecuados, el problema es cuando el personal se encuentra aislado y sin motivaciones profesionales y por otro lado existen personas con ansias de competencia profesional, quienes desarrollan un amplio mercado de competencias innovadoras a diferencia del segmento de personas que se encuentran aisladas sin poder ver mejoras hacia el futuro, estos serán desplazados en el futuro por profesionales calificados, generando así el ciclo de la innovación donde se forjaran profesionales con conocimientos más amplios.		

Referencia (tesis)	<p>Olaz (2018). <i>¿Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos?</i> Revista de Ciencias Sociales, núm. 79, 2018, octubre-, pp. 109-138, Móstoles, España.</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>		
Datos del antecedente 2: Internacional			
Título	La Carga Tributaria Sobre Los Ingresos Laborales Y De Capital En Colombia: El Caso Del Impuesto Sobre La Renta y el Iva	Metodología: “método de las tarifas efectivas promedio”.	
Autor	Jorge Armando Rodríguez	Enfoque	
Año	2017	Tipo	
Objetivo	El trabajo se ocupa de la incidencia de la carga tributaria por grupos de ingresos factoriales. Salvo con propósitos aclaratorios, no se ocupa de la incidencia que ocurre dentro de esos grupos o entre los individuos a través de los grupos.		
Resultados	No debería perderse de vista que la carga tributaria no solo obedece a la legislación tributaria. También influyen en ella las normas no tributarias (el régimen laboral, por ejemplo), la administración de impuestos y el cumplimiento de los contribuyentes, así como el nivel, la composición y la distribución de la actividad económica y el ingreso.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	

		Instrumen tos	
Conclusiones	El impuesto sobre la renta (incluido el CREE), en especial el impuesto de las sociedades, habría sido en la práctica superior al IVA como instrumento de equidad tributaria Inter factorial en Colombia. Las características de la economía nacional condicionan en buena medida este resultado. Así, en la situación de alta desigualdad económica de nuestro país, el impuesto de las sociedades, pese a tener una tarifa nominal proporcional, a estar plagado de tratamientos preferenciales y a castigar a los pequeños accionistas, en su incidencia legal resulta ser progresivo desde el punto de vista de los ingresos factoriales.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Rodríguez (2017) <i>la carga tributaria sobre los ingresos laborales y de capital en Colombia: el caso del impuesto sobre la renta y el IVA</i> , el objetivo de la investigación fue desarrollar la incidencia tributaria de los ingresos laborales, la metodología usada fue las tarifas de efectivo promedio, el acontecimiento legal de los ingresos laborales y del capital están de la mano con los impuestos personales afectando a los contribuyentes de manera diferente, en el 2004 se aumentó la recaudación de los impuestos tributarios medido en paralelo con los ingresos laborales, donde no existió diferencia significativa alguna, en el siguiente periodo donde aumento los ingresos personales pero los impuestos fueron avanzando de forma regresiva, concluyendo que la tributación impuesta en ninguna ocasión fue creciendo en el tiempo esto por la estructura de la economía colombiana, se critica una recaudación muy baja y mal distribuida al termino de evaluar las obligaciones tributarias de acuerdo a la capacidad del contribuyente, el legislador no determina un tratamiento diferenciado entonces se cuestiona la forma de recaudación los castigos de deudas, tratamientos diferenciados para ciertos sectores de contribuyentes fomentan irregularidades en la recaudación de ingresos laborales y del capital.		
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Rodríguez (2017) la carga tributaria fue medida en cierto periodo donde se realizó una comparación entre la presión tributaria impuesta en ese momento versus los ingresos laborales y del capital, concluyendo que en ningún momento se obtuvo mejoras en la recaudación, a pesar que se estableció un crecimiento en la recaudación concluyendo que se debe		

	realizar una revisión a las políticas y normas tributarias, se evidencio tratamientos especiales para cierto sector de contribuyentes, castigo de deudas estas acciones repercuten significativamente en la recaudación tributaria.		
Referencia (tesis)	Rodríguez (2017) <i>La Carga Tributaria Sobre Los Ingresos Laborales Y De Capital En Colombia: El Caso Del Impuesto Sobre La Renta y el Iva</i> . Cuadernos de Economía, vol. 36, supl. 72, 2017, pp. 99-138. Bogotá, Colombia Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI		
Datos del antecedente 3: Internacional			
Título	Análisis de los recursos humanos en el Sector de restauración valenciano	Metodología:	investigación cualitativa
Autor	Geraldine Bustamante Reyes	Enfoque	
Año	2015	Tipo	
Objetivo	presentar el funcionamiento de los restaurantes de la ciudad de valencia, especialmente en lo referido a la gestión de recursos humanos. El papel del personal dentro de este tipo de negocios es de vital importancia para el éxito y permanencia de los mismos dentro del mercado laboral; es un tipo de empresa cuya supervivencia depende, además de la cocina, también en gran parte del personal y del servicio de atención al cliente que ofrecen.		

Resultados	<p>la ventaja de este tipo de negocio es la materia prima y la prestación del servicio, es decir, que la alimentación es lo que se ofrece y es el elemento distintivo en comparación con el alojamiento en un hotel o la venta de viajes en agencias. El servicio se da en el momento, el cliente viene, es atendido y paga; todo se da en el mismo tiempo y en los otros sectores, a veces, no se concreta una reserva de alojamiento o se cancela el viaje. Paradójicamente la desventaja también procede de la materia prima: si no se usa en el momento se pierde, el producto es perecedero (la comida).</p>	Método	
		Población	representaría la clientela que va a usar este servicio
		Muestra	65 millones de turistas extranjeros visitaron España y el gasto total realizado por estos fue de 63.094 millones de euros.
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	<p>Los restaurantes son empresas y deben gestionarse como tales. Así, independientemente de su tamaño, ubicación, clasificación y tipo de servicio, están sujetos a los vaivenes de un entorno general y específico, cuyos principales elementos se identifican en este trabajo. También hemos remarcado la importancia de los recursos humanos en este sector. El individuo es fundamental para el desarrollo y supervivencia del negocio, ya que tiene una relación directa con el cliente y hasta el momento de hoy no existe un comercio de venta de alimentos y bebidas en donde todos sus empleados sean máquinas. En la actualidad es necesaria una alta formación profesional y capacitación constante del personal que trabaja en los restaurantes,</p>	Método de análisis de datos	

	debido a la fuerte competencia que existe y a la diferenciación en calidad y prestación del servicio.		
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Bustamante (2015) <i>análisis de los recursos humanos en el Sector de restauración valenciano</i> , mostrar la labor de los restaurantes de la ciudad de valencia, fundamentalmente en los recursos humanos. El trabajador dentro de este tipo de negocios es de vital trascendencia para el éxito y perseverancia de los mismos dentro del mercado profesional; es un tipo de empresa cuya conservación depende, conjuntamente de la cocina, también en gran parte de los recursos humanos y del servicio de atención al cliente que ofrecen., se realiza un exposición cualitativa utilizando la metodología de la teoría fundamentada para consolidar las materia expuesta en los artículos precedentes, para mantenerse en el mercado hay que tener buenos trabajadores, con preparación de atención al cliente e instruirse siempre. Los recursos humanos son de mucha trascendencia para destacar la diferencia con la competitividad. En segundo lugar, mantener la comparación calidad precio, que sea ecuánime lo que el consumidor come con lo que paga. .		
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Bustamante (2015) las competitividad en el negocio de los restaurantes es muy marcado, los recursos humanos y el personal con que se manejas son de mucha relevancia a la hora de la atención del cliente, el trabajador tiene que estar bien instruido y preparado para poder recibir a los clientes, la atención marca el camino en este negocio el trato es importante y la materia prima tiene que ser de calidad, la gestión de tener un personal motivado y encaminado desde todos los aspecto aseguran un clima laboral muy ameno y desde ahí se logra el éxito en este rubro de negocios.		
Referencia (tesis)	Bustamante. (2015) <i>Análisis de los recursos humanos en el Sector de restauración valenciano</i> . (Tesis doctoral). España: Universitat Politècnica De València Departamento de Organización de Empresas. Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.		
Datos del antecedente 4: Internacional			

Título	Revisando el impuesto a la renta personal en América Latina: Evolución e impacto	Metodología: Non-Tax Compulsory Payments (NTCP)	
Autor	Alberto Barreix, Juan Carlos Benítez y Miguel Pecho	Enfoque	
Año	2017	Tipo	
Objetivo	Este estudio documenta el proceso a través del cual los alivios y concesiones fiscales estándar reducen la base imponible del Impuesto a la Renta Personal (IRP) en los países latinoamericanos usando los modelos desarrollados en “Impuestos sobre los Salarios en América Latina y el Caribe 2016”. Las estimaciones teóricas sobre el IRP son complementadas con datos suministrados por las administraciones tributarias nacionales.		
Resultados	Para la región en su conjunto, la más grande proporción de la cuña fiscal es pagada por los empleadores (13,5 puntos porcentuales de la cuña fiscal promedio de la región) en la región. Finalmente, las transferencias de caja en la región son relativamente pocas. Los datos confirman que ambas cargas sobre salarios incrementan el costo del trabajo, con ello quizás estimulando la informalidad. Como puede verse, las CSSs son el factor con el mayor impacto en los elevados costos laborales, contabilizando en promedio el 96% de la cuña fiscal total	Método	
		Población	América latina
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	Dada la importancia del IRP para promover la participación del mercado laboral y promover progresividad y equidad en el sistema tributario, este impuesto podría beneficiarse de una revisión comprensiva para mejorar y tomar ventaja de sus capacidades recaudatorias y redistributivas.	Método de análisis de datos	

Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Barreix, Benítez y Pecho (2017) revisando <i>el impuesto a la renta personal en América Latina: Evolución e impacto</i> , el estudio revela que la política fiscal y las mejoras por los países de la región de América latina utilizan estándares reduciendo la base imponible del impuesto a la renta en los países latinoamericanos usando los modelos desarrollados en “Impuestos sobre los Salarios en América Latina y el Caribe 2016”. Las estimaciones teóricas referente el IRP son totalmente información enviada por las administraciones tributarias nacionales., se utilizó la metodología Non-Tax Compulsory Payments (NTCP) metodología utilizada para estimar las cuñas fiscales (ver Sección III) en Impuestos sobre los Salarios en América Latina y el Caribe OCDE/CIAT/BID (2016), considerando la envergadura del IRP para impulsar la colaboración del mercado profesional y emprender progresividad e integridad en el procedimiento tributario, este impuesto podría beneficiarse de una investigación comprensiva para optimizar y ocupar superioridad de sus capacidades recaudatorias y redistributivas.	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Barreix, Benítez y Pecho (2017) revisando <i>el impuesto a la renta personal en América Latina: Evolución e impacto</i> . La renta personal en américa latina dentro de los cambios políticos y económicos orientados a mejorar la distribución de los ingresos, se puede determinar que las rentas de carácter personal son de carácter progresivo se tributa más a quien recibe y percibe más ingresos existiendo un problema con la deducciones de los gastos que no son medidos en cierta manera a la capacidad contributiva ósea para el tema de los ingresos se basa mientras ingresos perciba la tasa será más elevada pero los gastos se debería aplicar los mismos criterios, algunos simplemente obtienen menos gastos y se debería considerar este elemento para una distribución de la renta más equitativa y democrática.	
Referencia (tesis)	Barreix, Benítez y Pecho (2017) Revisando <i>el impuesto a la renta personal en América Latina: Evolución e impacto, OCDE 2017</i> Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.	
Datos del antecedente 5: Internacional		
Título	Interacciones mesero/cliente en Santiago de Chile: expectativas de obtención y normalización de propinas	Metodología:

Autor	José Ignacio Alarcón	Enfoque	
Año	2018	Tipo	
Objetivo	describe las dinámicas de entrega y normalización de propinas en la relación mesero/cliente en la ciudad capital de Chile.		
Resultados	Los meseros saben que existe una regularidad de la propina y que se torna al 10% tema a tratar en el siguiente apartado. Por ende, la única manera de aumentar el porcentaje es generando más consumo, viéndose beneficiado también el restaurant y/o cafetería. En ello, ofrecer productos se guía bajo esta dualidad, representada como servilismo en la atención, y una lógica económica de maximización.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	En las organizaciones observadas en este estudio, el pago de la propina se constituía como un elemento normalizado en cuanto a monto y entrega, fuese por las legislaciones tributarias, y cómo las mismas eran utilizadas en la organización, ya sea en la concepción del “buen servicio”, las improntas para maximizar el consumo “ofrecer productos” y cómo la propina era integrada en las máquinas de TransBank en base a premisas organizaciones.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Apellido/s (año) <i>Título de la investigación en cursiva</i> , objetivo, metodología, resultados y/o conclusiones.		

<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Alarcón (2018), <i>interacciones mesero/cliente en Santiago de Chile: expectativas de obtención y normalización de propinas</i>, los meseros tienen conocimiento de una recaudación de las propinas, de un cierto porcentaje el cual es mayoritario mientras más aumente el consumo y esto de la mano con ofrecer un excelente servicio una lógica que se relaciona con mayor ingreso es a mejor atención, la dinámica para el desembolso y la regulación de las propinas en relación con el empleado y el cliente, se analizan con las leyes vigentes, en referencia a la circunstancia de la entrega, se reconoce el monto de las propinas para las cuentas nacionales tanto para el aspecto tributario y laboral su tratamiento es diferenciado a otros tipos de dinero recaudados. Se asocian políticas laborales para poder normalizar su proceso es decir el desembolso de las propinas.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Alarcón (2018) <i>interacciones mesero/cliente en Santiago de Chile: expectativas de obtención y normalización de propinas</i>. Chile: Universidad de Chile, CUHSA • cultura hombre-sociedad julio 2018 • ISSN 0719-2789 • vol.28 • núm. 1 • págs.55-78</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>

Datos del antecedente 1: Nacional

Título	Deducibilidad De Gastos Personales en La Determinación del Impuesto a La Renta de Cuarta y Quinta Categoría En Lima Metropolitana Del Año 2015.	Metodología: cualitativa	
Autor	Mendoza Huallpa, Emma Gladys Román Fernández, Elisa Cynthia Valdivia Gerardo, Julio Cesar	Enfoque	
Año	2015	Tipo	
Objetivo	Debido a que los gastos personales mencionados no son considerados deducibles para determinación del impuesto a la renta de personas naturales, las personas pagan más impuesto a la renta y, en consecuencia, al no verse beneficiados con sus gastos no exigen comprobante de pago y se genera la evasión tributaria.		
Resultados		Método	

	considerar como deducibles, los principales gastos como alimentación, educación, vestimenta, vivienda y salud, para la determinación del Impuesto a la Renta de Trabajo, esto incentivará a las personas exigir sus comprobantes de pago al momento de comprar un bien o servicio, las personas naturales se beneficiarán al adquirir y deducir el comprobante en su impuesto, ya que en otros países vecinos aplican esta forma de incentivo tributario. Esto se refleja en los resultados de las encuestas realizadas.	Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	De acuerdo a los resultados de la encuesta, el 85% de las personas están de acuerdo con la deducibilidad de los gastos personales en la determinación del impuesto a la renta, esto permitirá que los contribuyentes soliciten sus comprobantes de pago cada vez que adquieran un servicio, ya que estos gastos le beneficiarían en reducir su impuesto a la renta por pagar.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Mendoza, Román y Valdivia (2015) <i>deducibilidad de gastos personales en la determinación del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría en lima metropolitana del año 2015</i> , imponer la deducibilidad en los gastos personales para la determinación de la renta de cuarta y quinta categoría, así como en otro países de Sudamérica donde la renta personal tanto como renta de cuarta y quinta categoría se puede deducir los gastos personales como las compras de despensa, atención médica, consumo de insumos diarios esto beneficiando a los sectores		

	<p>a emitir comprobantes y favoreciendo a la cultura tributaria, para el siguiente estudio se realizó la metodología cualitativa, reconocer como deducibles, los principales gastos como alimentación, educación, vestimenta, vivienda y salud, para la comprobación del Impuesto a la Renta de personal, esto beneficiara a las personas para poder ampliar la base de deducibilidad y también ayudara para que las empresas del sector puedan emitir comprobantes de pago porque las personas naturales las exigirán fomentando la formalización.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Mendoza, Román y Valdivia (2015) deducibilidad <i>de gastos personales en la determinación del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría en lima metropolitana del año 2015</i>, el objetivo principal es ampliar la base tributaria para las rentas personales de cuarta y quinta categoría, mediante la deducibilidad por gastos personales como alimentación, salud, vivienda, vestimenta, algo que hasta ahora solo es implícito mediante la imposición de las 7 UITs para las rentas personales algo establecido por el legislador el cual es cuestionado ya que en algunos países de América latina los gastos personales son deducibles para efectos de renta personal ampliando la base tributaria y fomentando la formalización de la empresas del sector.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Mendoza, Román, Valdivia (2015) <i>Deducibilidad De Gastos Personales En La Determinación Del Impuesto A La Renta De Cuarta Y Quinta Categoría En Lima Metropolitana Del Año 2015</i>. (Tesis de Grado). Perú, Lima: Universidad Peruana Las Américas.</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>

Datos del antecedente 2: Nacional

Título	Propuesta De Mejora De La Capacitación De Personal Como Factor Relevante Para La Gestión De Calidad En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Servicio, Rubro Restaurantes Del Distrito De Pacarán, Provincia De Cañete, 2018	Metodología: tipo cuantitativo, nivel descriptivo, con diseño no experimental con corte transversal.	
Autor	Pérez García, Yannet Rocío	Enfoque	
Año	2019	Tipo	
Objetivo	Proponer las mejoras de la capacitación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes, del distrito de Pacarán, provincia de Cañete, 2018.		
Resultados	el 75% de los empresarios tienen más de 31 años de edad, el 65% son mujeres, el 40% tienen de grado de instrucción secundaria y el 80% son propietarios. El análisis y el procesamiento de datos se realizaron en el programa SPSS, versión 25 con el que se elaboraron tablas, gráficos simples y porcentuales.	Método	Escala de likert
		Población	(20) micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro restaurantes del distrito de Pacarán, provincia de Cañete.
		Muestra	20 representantes de las Mypes.
		Técnicas	recojo la encuesta

		Instrumentos	cuestionario de 24 preguntas cerradas
Conclusiones	<p>Sobre la Gestión de Calidad, el 60% indico que muy pocas veces establecen objetivos de calidad, el 45% acoto que definen estrategias en concordancia con las metas establecidas, el 40% concluyo que da seguimiento a los procesos que realizan, el 35% comparo que los resultados con las metas trazadas, el 45% menciono que promueve la mejora continua, el 40% manifestó que detecta los errores y los corrige. Sobre la Capacitación de personal, el 45% indico que realiza evaluación por desempeño, el 40% afirmo que realiza informes periódicamente, el 50% menciono que está pendiente de las necesidades de los trabajadores, el 40% acoto que realiza capacitaciones, el 45% manifestó que establece programas de capacitación, el 65% sustento que invierte en el desarrollo profesional de los trabajadores, el 50% afirmo que verifica los resultados de la capacitación y el 35% indico que la capacitación mejora las habilidades de los trabajadores</p>	Método de análisis de datos	Programa SPSS versión 25 con el que se elaboraron tablas, gráficos simples y porcentuales
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	<p>García (2019) <i>propuesta de mejora de la capacitación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes del distrito de pacarán, provincia de cañete, 2018</i>, Plantear las mejoras del aprendizaje de recursos humanos como parte importante para el manejo de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes del distrito de Pacarán, provincia de Cañete, 2018, se utilizó la metodología tipo cuantitativo, nivel descriptivo, con diseño no experimental con corte transversal.,</p>		

	<p>las empresas del sector de servicios no brindan la capacitación necesaria para su personal, obviando los desempeños periódicos, no estableciendo programas de informes el cual no mejora las habilidades de los trabajadores eso quiere decir que muy pocas veces las empresas establecen programas de entrenamiento, tampoco invierte en el perfeccionamiento profesional de los mismos. Los negocios muy pocas veces validan los resultados de la formación, ya que ellos solo evalúan al área de recursos humanos de modo empírico, se recomienda a las empresas de ventas de comida, a unificar estrategias y modernizarlas de manera que puedan difundir esos conocimientos a los empleados y también adaptarse a los cambios que hay en la actualidad, El cual favorece a optimizar la prestación que brindan también implementar un sistema de gestión de calidad con relación al modelo de negocio para mejorar la calidad y eficiencia en los medios, recurso y emprender la mejora continua y poder cumplir con las metas trazadas.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>García (2019) propuesta de mejora de la capacitación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes del distrito de Pacarán, provincia de Cañete, 2018, en el sector gastronómico mantener una cierta temática y saber manejar las tendencias son necesarios para poder mantenerse vigente en el mercado esto de la mano con la capacitación del personal, mantener cierto grado de conocimiento por ejemplo de algún idioma extranjero sabiendo que el Perú es un destino turístico considerado uno de los mejores lugares en el mundo, muy aparte del crecimiento profesional, el tener un control de la funciones de desempeño es una mejora para este rubro donde la calidad del servicio hacia la atención del cliente es muy importante, por eso una alta capacitación demuestra que la atención sea de muy buena calidad.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>García y Rocío (2019). <i>Propuesta De Mejora De La Capacitación De Personal Como Factor Relevante Para La Gestión De Calidad En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Servicio, Rubro Restaurantes Del Distrito De Pacarán, Provincia De Cañete, 2018.</i> (Tesis de Título) Perú: Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote.</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>

Datos del antecedente 3: Nacional

Datos del antecedente 3: Nacional			
Título	Aspectos controvertidos del Recargo al consumo desde una perspectiva laboral y tributaria	Metodología:	
Autor	Henry Jan Brun Herbozo	Enfoque	
Año	2016	Tipo	
Objetivo	Establecer la naturaleza del recargo al consumo y consecuentemente, determinar si el mismo tiene o no una naturaleza remunerativa. Asimismo, tiene por finalidad establecer la competencia jurisdiccional adecuada en la que se deberán discutir los reclamos de los trabajadores relacionados a la exigibilidad del recargo al consumo.		
Resultados	el recargo al consumo, en principio, no constituye un concepto gravado con el Impuesto a la Renta ya que no constituye un ingreso propiamente dicho para la empresa que realiza su cobro, no obstante, existen determinados supuestos en los que por circunstancias atribuibles exclusivamente a los establecimientos de hospedaje y restaurantes el recargo al consumo si podría devenir en un ingreso gravado con el Impuesto a la Renta, situaciones que se presentan en los casos en los que se le decida dar un destino distinto del de reparto a los trabajadores.	Método	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	El recargo al consumo no constituye un ingreso gravado con el Impuesto a la Renta empresarial, en la medida que éste no constituye propiamente un ingreso a cargo de la empresa que lo percibe al no	Método de análisis de datos	

	<p>tener libre disposición de esta suma y contabilizarla como una “cuenta por pagar”, asumiendo así una obligación de pago a favor de sus trabajadores. No obstante, existen determinados supuestos en los que el recargo al consumo puede calificar como un ingreso gravado con el Impuesto a la Renta empresarial y que se presentan en casos en los que se declare prescrita la acción de cobranza por parte del trabajador, reconocimiento contable del ingreso por parte de la empresa y supuestos en los que el recargo al consumo es distribuido a personas distintas a los trabajadores desnaturalizando así este beneficio.</p>		
<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Apellido/s (año) <i>Título de la investigación en cursiva</i>, objetivo, metodología, resultados y/o conclusiones.</p>		
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Herbozo (2016), <i>Aspectos controvertidos del Recargo al consumo desde una perspectiva laboral y tributaria</i>, el recargo al consumo debe ser abonado al trabajador como parte de recaudación que hace la empresa si bien es cierto la forma de distribución no está expresa, la entidad debe cumplir con su entrega como un recaudador simplemente, para la empresa no será gravado como renta empresarial pero al trabajador le genera un concepto remunerativo para la determinación de la renta de quinta categoría, el recargo al consumo es una acuerdo colectivo entre el trabajador y su empleador el cual queda a libre disposición su entrega.</p>		
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Brun (2016) <i>Aspectos controvertidos del Recargo al consumo desde una perspectiva laboral y tributaria</i>. (Tesis de Maestría) Perú: Universidad de Lima.</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>		

Datos del antecedente 4: Nacional

Título	Influencia De La Gestión De Recursos Humanos En La Productividad De Las Empresas Del Sector Servicios De Restaurantes De La Ciudad De Cajamarca 2017	Metodología: exploratoria-descriptiva y de variables asociadas	
Autor	Bazán Lora, Jorge Jonathan	Enfoque	Gestión de recursos humanos
Año	2018	Tipo	Investigación mixta (cualitativa – cuantitativa); existen variables y dimensiones cualitativas, por lo que se ha hecho necesario utilizar la escala de Likert para su cuantificación; además, se examinarán los datos en forma numérica, con la ayuda de herramientas de la estadística descriptiva básicamente.
Objetivo	Describir la gestión de recursos humanos y la productividad de las empresas del sector servicios de restaurantes seleccionados para el estudio en la ciudad de Cajamarca,		

	caracterizando a la productividad a través de la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.		
Resultados	Los resultados indican que los trabajadores en gran mayoría (60%) nunca reciben entrenamiento por cuenta de la administración del restaurante, el 100 de ellos nunca fue retribuido con algún incentivo por su entrenamiento y capacitación por cuenta propia, el 100 % de trabajadores manifestaron que administración pocas veces le permite ampliar su conocimiento en las tareas propias de su trabajo. En consecuencia, se puede afirmar que existen deficiencias en la gestión de los recursos humanos en el aspecto de la formación de los mismos.	Método	generales y particulares
		Población	empresas del sector servicios de restaurantes en la ciudad de Cajamarca; se ha optado por seleccionar por conveniencia dos restaurantes que en alguna medida practican gestión de recursos humanos
		Muestra	No probabilística (también por conveniencia), conformada por 20 trabajadores y 50 clientes distribuidas en las dos unidades de análisis colectivas.
		Técnicas	Análisis bibliográfico, Encuestas
		Instrumentos	Cuestionario, Escala de Likert
Conclusiones	<p>1. Existe deficiencia en la gestión de recursos humanos en las empresas de servicio de restaurantes seleccionados para el estudio en la ciudad de Cajamarca tanto en las dimensiones de formación, trabajo en equipo y motivación.</p> <p>2. La deficiente calidad del servicio brindado por las empresas de servicio de restaurantes seleccionados en la ciudad de Cajamarca, es</p>	Método de análisis de datos	

	<p>consecuencia lógica de una deficiente gestión de recursos humanos; en promedio: 50 % bueno y 50 % regular (Ver tabla 4).</p> <p>3. La satisfacción de los clientes de las empresas de servicio de restaurantes seleccionados para el estudio en la ciudad de Cajamarca, es consecuencia lógica de una deficiente calidad del servicio (Ver tabla 5).</p> <p>4. Se confirma que, la relación entre la gestión de los recursos humanos de las empresas de servicio de restaurante seleccionados para el estudio en la ciudad de Cajamarca y su productividad medida a través de la calidad del servicio y la satisfacción del cliente es directa.</p>		
<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Bazán (2018), <i>Influencia De La Gestión De Recursos Humanos En La Productividad De Las Empresas Del Sector Servicios De Restaurantes De La Ciudad De Cajamarca 2017</i>, Explicar la actividad de gestión del personal y el rendimiento de las empresas del medio servicios de restaurantes seleccionados, la metodología usada para esta investigación fue exploratoria-descriptiva y de variables asociadas, el equipo de trabajo del sector de restaurantes en la ciudad de Cajamarca se encuentra con alguna desmotivación por parte de sus empleadores, al no establecer una programa que cuente con un lineamiento que exprese a mejorar la calidad en sus trabajadores muchos encuestados afirmaron que la capacitación al personal es nula, no se refleja una alta demanda por capacitar el personal teniendo en cuenta que la empresa de restaurantes se dedica a brindar servicios y esto es importante porque implica que la atención sea de calidad, clara y tenga llegada al cliente principal esto mejora la experiencia del usuario, a su vez hace que la recomendación del restaurante sea de prestigio y pueda retornar, este enfoque parece nulo en los administradores y gerentes de los restaurantes de la ciudad de Cajamarca, se sugiere elaborar una estrategia para poder primero hacer llegar estas propuestas a su principal recurso, su personal que trabaja directo con el cliente, emitir un objetivo claro y reforzarlo para con ello mejorar la satisfacción del cliente. Concluyendo en que la mejora de la</p>		

	gestión del personal debe ser innovador, dinámico, esto genera un clima de cultura de mejora, alta profesionalidad, promoviendo el desempeño del personal de turno.
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Bazán (2018), Influencia De La Gestión De Recursos Humanos En La Productividad De Las Empresas Del Sector Servicios De Restaurantes De La Ciudad De Cajamarca 2017, la relación entre las empresas de servicio de restaurante en la ciudad de Cajamarca y el manejo de los recursos humanos en relación a la calidad de servicio y atención al cliente se encuentra con una deficiencia esto por la falta de formación laboral, motivación, equipo de trabajo por parte del empleador, sugiriendo un plan estratégico en la mejora para el buen manejo de sus principal recurso sus trabajadores.
Referencia (tesis)	Bazán (2018) Influencia De La Gestión De Recursos Humanos En La Productividad De Las Empresas Del Sector Servicios De Restaurantes De La Ciudad De Cajamarca 2017. (Tesis de Título) Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.

Datos del antecedente 5: Nacional

Título	La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las Mypes del sector restaurantes de la urb. San Nicolás al año 2015.	Metodología: estudio correlacional, con un diseño no experimental.	
Autor	Cinthia Julisa Mendoza Alayo	Enfoque	
Año	2015	Tipo	correlacional, porque se buscó ver la relación existente entre la variable informalidad laboral y el desempeño laboral.
Objetivo	determinar la existencia de una relación entre la informalidad laboral y el desempeño laboral en las Mypes del sector restaurantes en la Urb. San Nicolás al año 2015.		
Resultados	la informalidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes si se relacionan, la prueba aplicada para este caso es prueba	Método	escala gráfica y por último se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

	de correlación de Rho de Spearman, la cual fue aplicada a las 19 Mypes del sector restaurantes. En la totalidad de las Mypes obtenemos un valor de r de correlación fuerte o significativa, determinándose que si existe una relación significativa entre la informalidad laboral y el desempeño laboral.	Población	Mypes del sector restaurantes ubicadas en la Urb. San Nicolás
		Muestra	113 trabajadores del centro comercial zona franca.
		Técnicas	guía de entrevista realizada a cada trabajador
		Instrumentos	
Conclusiones	El desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás, se ha observado que los trabajadores formales obtienen un nivel desempeño laboral alto en comparación con los trabajadores informales que obtienen un desempeño laboral regular, notándose una diferencia entre ambos grupos de trabajadores.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Apellido/s (año) <i>Título de la investigación en cursiva</i> , objetivo, metodología, resultados y/o conclusiones.		
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Mendoza (2015) el ámbito laboral en base a funciones de desarrollo de los empleados de las Mypes del área de restaurantes de la Urb. San Nicolas, se logra determinar que los colaboradores consiguen un rendimiento laboral muy superior en medida de comparación con los trabajadores informales quienes lograron un rendimiento a nivel muy regular, existiendo una diferencia entre ambos sectores de trabajo esto por ciertos factores como la inestabilidad laboral, es		

	<p>consecuencia de la informalidad laboral, el desempeño laboral y la formalización tienen una fuerte dependencia un panorama lógico se puede afirmar la formalización incrementa la satisfacción laboral.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Mendoza (2015) La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las Mypes del sector restaurantes de la urb. San Nicolás al año 2015. Cientifi-k 4(1),2016.</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>

6 matriz – METODO

Enfoque mixto				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Redacción final
Roberto Hernández Carlos Fernández Pilar Baptista	2014	Sampieri y Mendoza, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p. 534)	Permite abrir la discusión entre el método cualitativo y el método cuantitativo, la posibilidad de generar una respuesta variada y amplia en conjunto con el enfoque mixto es más exitoso porque se pueden llegar a obtener otras respuestas, focaliza el problema con el uso del método cuantitativo y cualitativo pero un solo resultado Sampieri y Mendoza, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	Permite abrir la discusión entre el método cualitativo y el método cuantitativo, la posibilidad de generar una respuesta variada y amplia en conjunto con el enfoque mixto es más exitoso porque se pueden llegar a obtener otras respuestas, focaliza el problema con el uso del método cuantitativo y cualitativo pero un solo resultado Sampieri y Mendoza, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) Precisara averiguar las implicancias tributarias en la gestión del personal en el sector gastronómico de la ciudad de lima basándose en la respuesta conjunta de los métodos mencionados para obtener datos muy ricos para su mejor análisis y exploración.
Referencia:	Hernández. R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) <i>Metodología de la Investigación</i> (Sexta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. DE C.V. ISBN 13: 9781456223960			

Sintagma Holístico				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Redacción final
Jacqueline Hurtado	2010	Hurtado (2010) de esta forma, el sintagma viene a construir la unidad de referencia holística, tanto en lo conceptual como en lo metodológico. Por tanto, el holismo valora cada modalidad, sin descalificar los tipos más sencillos de investigación, y sienta como principio que se llega a los niveles más profundos y complejos de investigación, pasando por los niveles más simples. (p. 12)	La investigación holística plantea que no existe límites para un estudio, tampoco existen formas ni métodos de estudio que sean excluyentes por el contrario todo se puede incluir dependiendo de las necesidades del objetivo del estudio, así los modos de investigación de interrelacionan integrando parte de una totalidad y que provienen de estudios anteriores y los resultados de esa investigación sirvan de base para estudios posteriores (Hurtado, 2010)	La investigación holística plantea que no existe límites para un estudio, tampoco existen formas ni métodos de estudio que sean excluyentes por el contrario todo se puede incluir dependiendo de las necesidades del objetivo del estudio, así los modos de investigación de interrelacionan integrando parte de una totalidad y que provienen de estudios anteriores y los resultados de esa investigación sirvan de base para estudios posteriores (Hurtado, 2010) Brinda mayor complejidad a la investigación, mayor extensión, mayor profundidad al conocimiento, pues le dan un orden a la investigación y como parte del estudio tenemos la parte donde revisamos toda la parte del proceso del estudio dando una respuesta clara y concisa.
Referencia:	Hurtado, J. (2010) <i>Metodología de la Investigación Holística</i> . Caracas, Venezuela: Fundación Sypal. ISBN: 9806306066			

Tipo proyectiva				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Redacción final
Jacqueline Hurtado	2010	Hurtado (2010) la investigación proyectiva involucra creación, diseño, elaboración de planes, o de proyectos; sin embargo, no todo proyecto es investigación proyectiva. Para que un proyecto se considere investigación proyectiva, la propuesta debe estar fundamentada en un proceso sistemático de búsqueda e indagación que recorre estadio descriptivo, comparativo, analítico, explicativo y predictivo de la espiral holístico. A partir del estadio descriptivo se identifican necesidades y se definen el evento a modificar; en los estadios comparativo, analítico, y explicativo se identifican los procesos causales que han originado las condiciones actuales del evento a modificar, de modo que una explicación plausible del evento permitirá identificar ciertas circunstancias o consecuencias en caso se produzcan determinados cambios el estadio predictivo permitirá identificar tendencias futuras, probabilidades, posibilidades y limitaciones.(P.328)	La investigación proyectiva se centra de lo que requiere un cambio, creación, aplicando la explicación y la predicción identificando sucesos a modificar y los procesos explicativos concluyendo con propuestas y diseño, consiste en la elaboración de un plan, propuesta, programa, procedimiento u aparato como solución a un problema o necesidad de tipo practico dependiendo de una entidad, grupo social, región geográfica a partir de un diagnóstico exacto del momento de los procesos involucrados y las futuras tendencias, se centra en soluciones prácticas y aplicaciones concreta (Hurtado, 2010)	La investigación proyectiva se centra de lo que requiere un cambio, creación, aplicando la explicación y la predicción identificando sucesos a modificar y los procesos explicativos concluyendo con propuestas y diseño, consiste en la elaboración de un plan, propuesta, programa, procedimiento u aparato como solución a un problema o necesidad de tipo practico dependiendo de una entidad, grupo social, región geográfica a partir de un diagnóstico exacto del momento de los procesos involucrados y las futuras tendencias, se centra en soluciones prácticas y aplicaciones concreta (Hurtado, 2010) la investigación proyectiva ocurre cuando hay situaciones que no están encaminando como debieran y que se desean modificar, teniendo como objetivo crear, proponer, diseñar respuestas y soluciones a resolver determinadas situaciones en función de la demanda de la realidad abordada.
Hurtado, J. (2010) <i>Metodología de la Investigación Holística</i> . Caracas, Venezuela: Fundación Sypal. ISBN: 9806306066				

Nivel comprensivo				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Redacción final
David Rodríguez Gómez Jordi Valdeoriola Roquet	2014	Rodriguez y valdeoriola (2014) las metodologías constructivistas aportan una mirada comprensiva, holística y profunda a las distintas manifestaciones culturales, a las conductas y comportamientos individuales y sociales en su tiempo y en su espacio, y se interesan por todo aquello que es único y singular. Pretenden comprender en profundidad los fenómenos sociales en su situación natural (por ejemplo, el fracaso escolar en un centro público concreto, el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito rural, el racismo en los campos de fútbol, la educación familiar en Tailandia, la inserción laboral de personas con disminución física, las relaciones interpersonales y la comunicación en línea...). (P.48)	Una investigación comprensiva intenta encontrar cuales son las causas que explican el hecho o situación que se está evaluando y en qué condiciones se manifiesta, tiene una relación causa y efecto como el porqué de las cosas, el cómo, el cuándo y el dónde, tiene un plan o control preestablecido que contiene estrictas variables, es más estructurado que los demás alcances y se apoyan en estudios exploratorios y además va más allá y trata de explicarnos la causa de un fenómeno (Rodriguez y valdeoriola, 2014)	Una investigación comprensiva intenta encontrar cuales son las causas que explican el hecho o situación que se está evaluando y en qué condiciones se manifiesta, tiene una relación causa y efecto como el porqué de las cosas, el cómo, el cuándo y el dónde, tiene un plan o control preestablecido que contiene estrictas variables, es más estructurado que los demás alcances y se apoyan en estudios exploratorios y además va más allá y trata de explicarnos la causa de un fenómeno (Rodríguez y valdeoriola, 2014) Es un proceso orientado a describir y establecer las causas que están detrás del hecho, basándose en establecer por qué y el para que dé un fenómeno, buscando decretar conclusiones y explicaciones.
Referencia:	Rodriguez, D.& Valdeoriola J. (2014) <i>Metodología de la Investigación</i> . Catalunya, España: University Oberta de Catalunya. © FUOC • PID_00148555			

Método: Deductivo				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Redacción final
Sergio Gómez Bastar	2012	Gómez (2012) este método, a diferencia del inductivo, es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular. De este modo, si un fenómeno se ha comprobado para un determinado conjunto de personas, se puede inferir que tal fenómeno se aplica a uno de estos individuos; por ejemplo, si se sostiene que todos los habitantes de una colonia compran tortillas a tres cuadras de la avenida principal, de este fenómeno se puede derivar que, si Carlos es habitante de esta colonia, él comprará tortillas en esa tortillería.	El método deductivo considera que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas, cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez no hay forma de que la conclusión no sea verdadera, el método nos lleva del complejo a lo simple, los pasos del método deductivo serían: la teoría, hipótesis tentativa, casos premisos, observación, confirmación (Gómez, 2012)	<p>El método deductivo considera que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas, cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez no hay forma de que la conclusión no sea verdadera, el método nos lleva del complejo a lo simple, los pasos del método deductivo serían: la teoría, hipótesis tentativa, casos premisos, observación, confirmación (Gómez, 2012)</p> <p>El método deductivo parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento consiste encontrar principios desconocidos a partir de otros conocidos también sirve para descubrir consecuencias desconocidas de principios conocidos</p>
Referencia:	Gómez, S. (2012) <i>Metodología de la Investigación</i> . Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio S.C. ISBN 978-607-733-149-0			

Método: Inductivo				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Redacción final
Sergio Gómez Bastar	2012	Gómez (2012) el método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten. De manera específica, “es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior.” (P.14)	El método inductivo es el desarrollo mediante el cual se identifica una coincidencia general a partir de sucesos particulares, el método establece un principio general, realiza el estudio, los análisis de hechos y fenómenos particulares, en el método inductivo los pasos son: observación y registro de los hechos, análisis y clasificación, derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos (Gómez, 2012)	El método inductivo es el desarrollo mediante el cual se identifica una coincidencia general a partir de sucesos particulares, el método establece un principio general, realiza el estudio, los análisis de hechos y fenómenos particulares, en el método inductivo los pasos son: observación y registro de los hechos, análisis y clasificación, derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos (Gómez, 2012) Conforme se analice el suceso y si existen más datos, habrá una mayor probabilidad de verdad. La verdad de las premisas, de todos modos, no asegura que la conclusión sea verdadera, entonces se afirma que el método inductivo establece o determina una ley general partiendo de fenómenos particulares, mediante observación, hipótesis, experimentación y generalización de hechos.
Gómez, S. (2012) <i>Metodología de la Investigación</i> . Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio S.C. ISBN 978-607-733-149-0				

Población					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Alfredo Tecla J. Alberto Garza Ramos	1981	Tecla y Garza (1981) para efectuar un estudio de este tipo en un determinado grupo de personas, comunidades, etc., existe la necesidad de recolectar una serie de datos sobre la característica o atributo que se desea investigar en una población, siendo ésta, la totalidad de objetos de un grupo dado que poseen esa característica, delimitada por el alcance de la investigación. (P.119)	La población se define como el conjunto de todas las unidades de estudio sujetos u objetivos cuya característica o las respuestas que puedan expresar nos interesa estudiar, la población debe situarse claramente en torno a sus cualidades de contenido (Tecla y Garza, 1981)	La población es la agrupación, conjunto, universo, totalidad de elementos sobre el cual se hace el estudio. Para el actual trabajo la población de los trabajadores del sector gastronómico en lima en el distrito de Miraflores	La población se define como el conjunto de todas las unidades de estudio sujetos u objetivos cuya característica o las respuestas que puedan expresar nos interesa estudiar, la población debe situarse claramente en torno a sus cualidades de contenido (Tecla y Garza, 1981) En los estudios se precisa delimitar el ámbito de recolección de datos en el trabajo realizado sería la población de los trabajadores del sector gastronómico en lima en el distrito de Miraflores. La muestra es una estrategia de la metodología y estadística que se utiliza luego de realizar un análisis y encontramos que no podemos acceder a la población entonces la
Número de colaboradores:	Trabajadores del sector gastronómico.				
Referencia:	Tecla, A. & Garza A. (1981) <i>Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social</i> . México. Editorial Taller Abierto				

		<p>muestra es representativa y cumple la condición de calcular el tamaño de la muestra y la técnica del muestreo (Tecla Y Garza, 1981)</p>
		<p>Lo conformaran los trabajadores del sector gastronómico en el distrito de Miraflores, obteniendo resultados claros y específicos</p>

Muestra				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación de la técnica de muestreo
Alfredo Tecla J. Alberto Garza Ramos	1981	Tecla y Garza (1981) muchas veces por el tamaño de la población los datos sólo se toman de una parte, representativa de él llamada Muestra; en otras palabras, que tanto la muestra como la característica estudiada, corresponda teóricamente a una cantidad proporcional de esa población. Esto en la práctica es muy difícil de conseguir, por lo que inicialmente se cae en un error relativo entre la muestra y la población, llamado Error Estándar y que dependiendo del tipo de muestreo es posible cuantificar. (P.119)	La muestra es una estrategia de la metodología y estadística que se utiliza luego de realizar un análisis y encontramos que no podemos acceder a la población entonces la muestra es representativa y cumple la condición de calcular el tamaño de la muestra y la técnica del muestre (Tecla Y Garza, 1981)	El conjunto de la muestra en el actual trabajo de investigación serán los trabajadores del sector gastronómico en el distrito de miraflores, obteniendo resultados claros y específicos
Número de colaboradores:	50 trabajadores dentro del restaurante			
Referencia:	Tecla, A. & Garza A. (1981) <i>Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social</i> . México. Editorial Taller Abierto			

Unidades informantes					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Descripción de cada unidad informante	Redacción final
DANE	2017	Dane (2017) es la unidad que suministra la información (ej. hogar, persona, establecimiento, etc.). De acuerdo con los objetivos de la investigación y con las restricciones de tiempo y de recursos, se estudian posibles técnicas estadísticas que permitan hacer frente a la necesidad de obtener información. (P.25)	Es la unidad que brinda información del objeto del estudio, cuando la unidad del estudio es la población el individuo se transforma en una unidad de información, pueden existir más de una unidad de información (Dane, 2017)	a) trabajadores sector gastronómico en Miraflores b) jefa de recursos humanos c) Ex trabajadores	La unidad de estudio en el trabajo de investigación es quien no brinda la información siendo el objeto o elemento que será estudiado puede ser un animal, persona o cosa en este caso será una entidad empresarial y su área personal, determinando sus ingresos mensuales, su renta anual y las formalidades que implican las rentas personales y la relación con las implicancias tributaria de la empresa, el número de trabajadores y la gestión del personal de la empresa del sector gastronómico en el distrito de Miraflores (Dane, 2017)
Número de Unidades Informantes:	3				
Referencia:	DANE (2017) <i>Lineamientos básicos de una investigación estadística</i> . Colombia. Departamento Administrativo Nacional De Estadística (Dane)				

Técnica: Encuesta

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Pedro López Roldán Sandra Fachelli	2015	López y Fachelli (2015) la encuesta se sitúa en la primera dimensión en el extremo de máxima direccionalidad pues idealmente el cuestionario de la encuesta se construye con preguntas determinadas previamente y respuestas cerradas. La libertad del entrevistado/a se limita, además de a la posibilidad de rechazar contestar, a elegir solamente entre las opciones de respuesta que se le ofrecen. En relación a la segunda dimensión la encuesta implica un grado bajo de profundidad de la información permitiendo captar los aspectos más superficiales de hechos y	Es una de las técnicas del campo de la investigación donde se crea una situación artificial, no es un proceso natural, creando un espacio e interrogamos a una serie de personas que responden a ciertos perfiles para después extrapolar las conclusiones de la encuesta, siendo el tipo de técnica cuantitativo y el objetivo principal es describir la realidad que a partir la descripción obtenida podemos intentar explicar o comprobar algunas hipótesis pero sin embargo el nivel de accesos de los datos es más superficial el objetivo principal sería observar, describir la distribución de las opiniones de una población (López y Fachelli, 2015)	Las aplicaciones de la encuesta será crear una serie de interrogantes hacia los trabajadores del sector gastronómico en el distrito de Miraflores para luego poder observar y determinar las respuestas y obtenidas estas respuestas afirmar o explicar ciertas situaciones.	Es una de las técnicas del campo de la investigación donde se crea una situación artificial, no es un proceso natural, creando un espacio e interrogamos a una serie de personas que responden a ciertos perfiles para después extrapolar las conclusiones de la encuesta, siendo el tipo de técnica cuantitativo y el objetivo principal es describir la realidad que a partir la descripción obtenida podemos intentar explicar o comprobar algunas hipótesis pero sin embargo el nivel de accesos de los datos es más superficial el objetivo principal sería observar, describir la distribución de las opiniones de una población (López y Fachelli, 2015) Las aplicaciones de la encuesta será crear una serie de interrogantes hacia los trabajadores del sector gastronómico en el distrito de

	valoraciones de la vida. (P.10)			Miraflores para luego poder observar y determinar las respuestas y obtenidas estas respuestas afirmar o explicar ciertas situaciones.
Referencia:	<p>López, P. y Fachelli, S. (2015) <i>Metodología de la Investigación social cuantitativa</i>. Barcelona, España: Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II. (p.9)</p>			

Instrumento: Cuestionario					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Fernando García Córdova	2002	García (2002) el cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Permite la recolección de datos a partir de las fuentes primarias. Está definido por los temas que aborda la encuesta. Logra coincidencia en calidad y cantidad de la información recabada. Tiene un modelo uniforme que favorece la contabilidad y la comprobación. Es el instrumento que vincula el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la muestra. El tipo y características del	El cuestionario es un instrumento estructurado para recopilar datos, mediante preguntas, estas preguntas se encuentran diseñadas para obtener información de un grupo de personas. Se hace la entrega de un formulario mediante el cual el participante recibe y completa que luego será devuelta al investigador, para luego realizar su redacción, construcción y comprobación de preguntas y explicación de algunas ideas que son necesarias para la investigación (García, 2002)	A fin de poder determinar la implicancia tributaria en la gestión del personal, se realiza el cuestionario a fin de obtener información relevante para comprobar la hipótesis planteada.	El cuestionario es un instrumento estructurado para recopilar datos, mediante preguntas, estas preguntas se encuentran diseñadas para obtener información de un grupo de personas. Se hace la entrega de un formulario mediante el cual el participante recibe y completa que luego será devuelta al investigador, para luego realizar su redacción, construcción y comprobación de preguntas y explicación de algunas ideas que son necesarias para la investigación (García, 2002) A fin de poder determinar la implicancia tributaria en la gestión del personal, se realiza el cuestionario a fin de obtener información relevante para comprobar la hipótesis planteada.

	cuestionario se determinan a partir de las necesidades de la investigación. (P. 7)			
Referencia:	García F. (2012) <i>Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. Sonora, México:</i> Limusa. Sa de cv, Universidad De Sonora. (p.7)			

Técnica: Entrevista					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Irene Margarita Espinosa Parra. Elvia lizette, Parra Jiménez. Edna Yvonne, Ávila Valle. Cándido, Silva Peña. Ma. Del rocío, Figueroa Varela.	2017	Aragón (citado por Espinosa, Parra, Ávila, Silva y Figueroa, 2017) comenta que la entrevista es “Una forma de encuentro, comunicación e interacción humana de carácter interpersonal e intergrupar (esto es, dos o más de dos personas), que se establece con la finalidad, muchas veces implícita, de intercambiar experiencias e información mediante el diálogo, la expresión de puntos de vista basados en la experiencia y el razonamiento, y el planteamiento de preguntas” (P. 05)	La entrevista es una técnica que nos ayuda a recoger información mediante el dialogo de dos personas, por un lado, el investigador y por otro lado la persona entrevistada, el investigador es quien dirige la entrevista para tratar que la persona entrevistada emita un discurso que después será analizado según los objetivos de la investigación. Los tipos de entrevista son las estructuradas, semiestructuradas, no estructuradas, grupos de discusión (Espinosa, Parra, Ávila, Silva y Figueroa, 2017)	La entrevista es una herramienta importante para la obtención de información, por lo que debemos crear un clima de confianza, a la hora de la entrevista, respaldado por un buen guion y los medios técnicos necesarios en aplicación con los trabajadores del gastronómico en el distrito de Miraflores.	La entrevista es una técnica que nos ayuda a recoger información mediante el dialogo de dos personas, por un lado, el investigador y por otro lado la persona entrevistada, el investigador es quien dirige la entrevista para tratar que la persona entrevistada emita un discurso que después será analizado según los objetivos de la investigación. Los tipos de entrevista son las estructuradas, semiestructuradas, no estructuradas, grupos de discusión (Espinosa, Parra, Ávila, Silva y Figueroa, 2017) La entrevista es una herramienta importante para la obtención de información, por lo que debemos crear un clima de confianza, a la hora de la entrevista, respaldado por un buen guion y los medios técnicos

Referencia:		Espinosa, I.; Parra, E.; Ávila E.; Silva C.; Figueroa M. (2017). <i>Guía Didáctica Unidad de Aprendizaje teoría y práctica de la entrevista</i> . Universidad Autónoma de Nayarit. Tepic-Xalisco: México. ECORFAN-México. ISBN: 978-607-8534-16-6			necesarios en aplicación con los trabajadores del gastronómico en el distrito de Miraflores.	
Instrumento: Guía de entrevista						
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final	
Taylor, S. Bogdan, R.	2002	Taylor y Bogdán (2002) infieren que "La guía de la entrevista no es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situación de entrevista el investigador decide cómo enunciar las preguntas y cuándo formularlas. La guía de la entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas. El empleo de guías presupone un cierto grado de conocimiento sobre las personas que uno intenta,	La guía de entrevista ayuda al entrevistador a llevar una pauta o guía para los temas a cubrir, los términos a usar y el orden de las preguntas, generalmente los términos usados y el orden de los temas cambian en el trayecto de la entrevista y así surgen nuevas preguntas en función de lo que dice el entrevistador, aportando flexibilidad para el dialogo. Permitiendo más profundidad y aclarar malos entendidos, permite ver hasta dónde llega el conocimiento del entrevistados, facilitando la cooperación y empatía, pudiendo producir respuestas	La guía de entrevista ofrece un amplio camino para poder entablar un dialogo más armonioso y fomenta a obtener argumentaciones solidas por parte del entrevistado, apoyándose con herramientas, técnicas y así tener la fuerza necesaria para obtener información. En base a las preguntas desarrolladas se	La guía de entrevista ayuda al entrevistador a llevar una pauta o guía para los temas a cubrir, los términos a usar y el orden de las preguntas, generalmente los términos usados y el orden de los temas cambian en el trayecto de la entrevista y así surgen nuevas preguntas en función de lo que dice el entrevistador, aportando flexibilidad para el dialogo. Permitiendo más profundidad y aclarar malos entendidos, permite ver hasta dónde llega el conocimiento del entrevistados, facilitando la cooperación y empatía, pudiendo producir respuestas no esperadas. En base a una serie de conceptos estructurados que después deben ser	

	<p>estudiar (por lo menos en las entrevistas en profundidad). Este tipo de guía es útil cuando el investigador ya ha aprendido algo sobre los informantes a través del trabajo de campo, entrevistas preliminares u otra experiencia directa. Esa guía puede asimismo ser ampliada o revisada a medida que se realizan entrevistas adicionales.” (p. 24)</p>	<p>no esperadas. En base a una serie de conceptos estructurados que después deben ser analizados en el transcurso del dialogo (Taylor y Bogdán, 2002)</p>	<p>puede obtener información personal que ayudara bastante a la investigación.</p>	<p>analizados en el transcurso del dialogo (Taylor y Bogdán, 2002)</p> <p>La guía de entrevista ofrece un amplio camino para poder entablar un dialogo más armonioso y fomenta a obtener argumentaciones solidas por parte del entrevistado, apoyándose con herramientas y técnicas para poder tener la fuerza necesaria obteniendo información requerida. En base a las preguntas desarrolladas se puede obtener información personal que ayudara bastante a la investigación.</p>
<p>Referencia:</p>	<p>Taylor, S. y Bogdan, R. (2002) <i>Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados</i>. Barcelona, España: Ed. Paidós, España. (p.24)</p> <p>Obtenido de: https://es.slideshare.net/elroblal/introduccion-a-los-metodos-cualitativos-de-investigacion-taylor-y-bogdan1</p>			

Ficha de trabajo. *Matriz de método*