

CIENCIAS CONTABLES

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN DE
ESTUDIANTES N°8



PUCP

Facultad de
Ciencias Contables

Presentación

Para este año 2022, contamos nuevamente con el cuaderno de investigación de estudiantes, recopilando los ensayos y artículos realizados por nuestros estudiantes, dentro del marco del concurso de investigación llevado a cabo en la facultad de ciencias contables de la PUCP.

Cada ensayo presentado en estas páginas representa el fruto del esfuerzo y la dedicación de jóvenes talentos comprometidos con comprender y explorar los desafíos actuales en el campo de la contabilidad. Los temas tratados abarcan una amplia gama de cuestiones cruciales que afectan a las organizaciones y a la profesión contable en la actualidad.

En el artículo llamado “Semejanzas y diferencias entre el arrendamiento financiero y operativo: ¿Cuál es la opción más beneficiosa para las empresas peruanas en el sector industrial?”, los autores discuten el uso del leasing en el sector industrial en Perú, con un enfoque en pequeñas y grandes empresas. Se analiza el tratamiento contable y fiscal del leasing, así como el acceso limitado de las pequeñas empresas debido a la informalidad y la falta de documentación financiera. También se discute el uso de leasing financiero y operativo en las empresas industriales peruanas.

En el ensayo con nombre “Burnout y trabajos remotos: Un análisis de las prácticas laborales peruanas en MYPES en tiempos de COVID 19 desde un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) interna”, se discute el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su dimensión interna, así como su aplicación en las micro y pequeñas empresas peruanas durante la pandemia de COVID-19. También se discuten las subdimensiones de la dimensión interna de la RSC, incluyendo la formación y el desarrollo de los empleados, la justicia y equidad en el lugar de trabajo, la seguridad y la salud, y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Se analiza la aplicación de la RSC en las MPE peruanas durante la pandemia, incluyendo prácticas positivas como el trabajo remoto y prácticas negativas como el síndrome de burnout.

Este cuaderno de investigación es una muestra del pensamiento crítico y la curiosidad intelectual de los estudiantes de contabilidad. Además, pretende ser una fuente de inspiración y conocimiento para aquellos que deseen formar parte del interesante campo de la contabilidad, descubriendo las oportunidades y desafíos que les aguardan.

Nos complace compartir con ustedes estos ensayos, donde se fusionan la teoría y la práctica de lo aprendido en las aulas. Esperamos que esta obra sea una invitación a la reflexión, al debate y a seguir explorando las fronteras de la contabilidad en un mundo en constante evolución. Esperamos que estos cuadernos de investigación contengan la inspiración suficiente para que, en posteriores años, podamos ver las disertaciones e investigaciones de aquellos que aún no se han iniciado en la investigación.

Como todos los años, se agradece la participación de todos los estudiantes, docentes y administrativos en este concurso.

Dirección de Estudios

Facultad de Ciencias Contables

Índice

- 1. Semejanzas y diferencias entre el arrendamiento financiero y operativo: ¿Cuál es la opción más beneficiosa para las empresas peruanas en el sector industrial?**

Ccaccya Huayhuas, Claudia Domitila; Cajo De la Cruz, Harvin Morffith

- 2. Burnout y trabajos remotos: Un análisis de las prácticas laborales peruanas en MYPES en tiempos de COVID 19 desde un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) interna**

De la Torre Jaramillo, Pierina Alessandra

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL ARRENDAMIENTO FINANCIERO Y OPERATIVO: ¿CUÁL ES LA OPCIÓN MÁS BENEFICIOSA PARA LAS EMPRESAS PERUANAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL?

Autores:

- Claudia Ccaccya Huayhuas
- Harvin Cajo de la Cruz

Asesora: Gloria Zambrano

RESUMEN

El presente trabajo pretende determinar cuál es la opción de arrendamiento (operativo o financiero) más beneficioso para las empresas industriales peruanas. En ese sentido, la hipótesis planteada es que el arrendamiento operativo presenta mejores beneficios para las empresas del sector industrial, debido a que este sector se encuentra sometido a constantes cambios tecnológicos que hacen necesario obtener activos actualizados para operar.

Este ensayo se divide en dos capítulos. El primero está enfocado en presentar los lineamientos teóricos de los instrumentos financieros arrendamiento operativo y financiero. El segundo analiza la utilización de estas herramientas de financiamiento en las mypes y grandes empresas del sector industrial peruano. Finalmente, se llegó a la conclusión de que el mejor tipo de *leasing* depende del activo a arrendar y el uso que la compañía planee darle. Asimismo, en el caso de las mypes, el arrendamiento operativo es más conveniente debido a la accesibilidad y no tanto por los constantes cambios tecnológicos; por tanto, no se llegó a validar la hipótesis planteada.

Palabras claves: *leasing* operativo, *leasing* financiero, sector industrial, mypes, grandes empresas

INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 ha impactado gravemente en la economía peruana; debido a ello, diversas empresas se han visto afectadas negativamente y, ante este contexto, buscan los mejores mecanismos de financiamiento para poder seguir operando en el mercado. Entre las formas de financiamiento se encuentran los préstamos bancarios, *factoring*, emisión de acciones y bonos, arrendamientos o *leasing*, etc. Estos últimos no son tan conocidos y utilizados en nuestra región; por lo tanto, se plantea explicar esta herramienta como un mecanismo eficiente de financiación para la adquisición de activos.

En específico, este artículo plantea responder cuál es la opción de arrendamiento (operativo o financiero) más beneficioso para las empresas industriales peruanas. La hipótesis a validar es que el arrendamiento operativo presenta mejores beneficios para las empresas del sector industrial, debido a que este sector se encuentra sometido a constantes cambios tecnológicos que hacen necesario obtener activos actualizados para operar.

Con este propósito, esta investigación se secciona en dos capítulos. En el primer capítulo, se presentan los lineamientos teóricos de los instrumentos financieros arrendamiento operativo y financiero. Para ello, se ha dividido en dos subcapítulos: en el primero se describe el tratamiento contable de los mismos y en el segundo, el tratamiento tributario. En el segundo capítulo, se analiza la utilización de estas herramientas de financiamiento en las mypes y grandes empresas del sector industrial peruano. Cada uno se desarrolla en un subcapítulo distinto.

Finalmente, se espera que este trabajo aporte a futuras investigaciones sobre arrendamientos operativos o financieros aplicados para empresas industriales peruanas, y, sobre todo, que anime al lector a utilizar esta herramienta financiera poco conocida aún en nuestro país, pero que cuenta con grandes ventajas.

CAPÍTULO 1: ARRENDAMIENTO OPERATIVO Y FINANCIERO: TRATAMIENTO CONTABLE Y TRIBUTARIO

Un contrato de arrendamiento existe si se verifica la transmisión del derecho a controlar el uso de un activo determinado por un periodo de tiempo del propietario al arrendatario a cambio de una contraprestación. La principal diferencia entre un arrendamiento operativo y financiero es que en este último se transfieren todos los riesgos y ventajas, mientras que en el primero no. A continuación, se describe el tratamiento contable y tributario de ambos tipos de arrendamientos.

1. Tratamiento contable del arrendamiento financiero y operativo

En primer lugar, el tratamiento contable de los arrendamientos se encuentra normado por la NIIF 16, vigente desde el 1 de enero de 2019. Esta norma establece los principios para el reconocimiento, medición, presentación e información a revelar de los arrendamientos, y tiene como finalidad asegurar que los arrendatarios y arrendadores brinden información fidedigna de la operación. La NIIF 16 establece un modelo único de contabilización para los arrendatarios, pero requiere que se reconozcan los activos y pasivos de todos los arrendamientos. Hay dos exenciones: los arrendamientos con duración de hasta 12 meses sin opción de compra y los arrendamientos de bajo valor.

Por un lado, para el caso del arrendatario, se debe reconocer, al inicio del contrato, un activo por derecho de uso, el cual se medirá al costo, y un pasivo por arrendamiento, el cual se medirá al valor presente de los pagos por arrendamiento que no se hayan pagado a la fecha. Posteriormente, para la medición del activo por derecho de uso, se utiliza el modelo del costo de la NIC 16 (depreciación); para el pasivo, se debe reconocer los gastos por intereses y los pagos efectuados. Tanto la depreciación como gastos por intereses deben presentarse en el estado de resultados, igualmente, las salidas y entradas de efectivo en el estado de flujo de efectivo.

Cabe resaltar que, hasta antes del 2019, se aplicaba la NIC 17, bajo la cual “era difícil para los inversionistas y otros obtener una imagen precisa de los activos y pasivos de arrendamiento de una empresa” (De la Silva, 2022, p. 5), ya que los arrendamientos operativos no eran registrados en el estado de situación financiera de las compañías. De acuerdo con Quargentan (2020) y Vallido (2019), con la NIIF 16 se elimina el gasto por arrendamiento operativo del estado de resultados, y se suman los gastos por intereses, financiación y depreciación. De esta manera, se eliminó la diferenciación entre ambos tipos de arrendamiento, por lo que queda un único modelo de contabilización.

Según Inocente, Sandoval y Hernández (2022), con la nueva norma, el arrendamiento operativo “permite reducir los gastos (evita grandes desembolsos en el corto plazo) y mejorar los ingresos (mayor liquidez), así mismo permite obtener ahorros fiscales, dado a la modalidad del contrato y la aplicación de depreciación acelerada, por lo cual hay una tributación menor” (p. 142). De esta forma, el arrendamiento operativo se presentó como una alternativa más atractiva para las empresas.

En esta línea, Lambretón (2020) comprueba que el cambio en la norma de arrendamientos sí genera un cambio significativo en los estados financieros, lo cual esto varía dependiendo la industria y el país (p. 158). Asimismo, señala que la IASB logró el objetivo de generar información financiera de calidad con mayor transparencia sobre acuerdos de arrendamiento para todos los participantes en el mercado. Gracias a ello, se puede obtener la información necesaria para analizar y comparar la utilización del arrendamiento financiero y operativo en las empresas que presentan sus estados financieros de manera pública.

Por otro lado, para el caso del arrendador, se debe clasificar cada uno de los arrendamientos como uno operativo o financiero: será financiero si se transfieren sustancialmente todos los riesgos y ventajas inherentes a la propiedad de un activo subyacente, y serán operativos si no lo hacen. Para arrendamientos financieros, el arrendador deberá reconocer un activo en el estado de situación financiera como una cuenta por cobrar por arrendamientos; posteriormente, deberá reconocer los ingresos financieros a lo largo del plazo del arrendamiento. Para arrendamientos operativos, deberá reconocer los

pagos por arrendamiento como ingresos de forma lineal o de acuerdo a otra base sistemática. Asimismo, reconocerá como un gasto los costos incurridos para obtener los ingresos del arrendamiento, incluyendo la depreciación.

2. Tratamiento tributario del arrendamiento financiero y operativo

En segundo lugar, para el tratamiento tributario del *leasing* financiero y operativo, se tomará en cuenta la Ley del Impuesto a la Renta y el IGV, ya que los arrendamientos ofrecen beneficios en ambos casos.

Por un lado, según el inciso f del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, la depreciación de activos es considerada un gasto deducible que disminuye la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta. Es importante tener en cuenta ello, ya que, al registrar el arrendamiento del bien mueble o inmueble como un activo por derecho de uso en el balance general, este será depreciado como un activo más. Asimismo, es importante mencionar que el *leasing* ofrece el beneficio de la depreciación acelerada como un escudo fiscal. Para obtener este beneficio, el tiempo de contrato debe ser como mínimo 24 meses para bienes muebles y 60 meses para bienes inmuebles, así como los bienes financiados por el *leasing* deben ser para actividades propias del giro del negocio.

Por otro lado, con respecto al IGV, para el caso del arrendamiento financiero, es importante diferenciar las cuotas que se pagarán mensual o anualmente y la opción de compra, puesto que el pago de cuotas es considerado una locación, mientras que la opción de compra, la cual es ejercida si es que el arrendatario desea adquirir el bien, es considerada por la Ley del IGV como una compra. Ahora bien, el IGV es importante porque es utilizado como crédito fiscal. Las cuotas que el arrendatario tiene que pagar a la empresa locadora contienen IGV; entonces, al pagar estas cuotas, el arrendatario puede utilizar el IGV como crédito fiscal. Asimismo, si es que el arrendatario decide utilizar su opción de compra al finalizar el contrato, al realizar el pago también podrá utilizar el IGV de esa compra como crédito fiscal.

CAPÍTULO 2: APLICACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS DE FINANCIAMIENTO EN EL SECTOR INDUSTRIAL PERUANO

En este capítulo, analizaremos el uso de estas herramientas de financiamiento en las mypes y grandes empresas del sector industrial. Cabe resaltar que se decidió optar por empresas del sector industrial, ya que los activos fijos en este sector representan un porcentaje importante de sus inversiones. Asimismo, se decidió realizar un análisis diferenciado entre mypes y grandes empresas, ya que las situaciones en la que se encuentran son muy distintas en el Perú, así como ambas empresas son tratadas de manera diferenciada por el sector financiero, lo cual consideramos que incide en la decisión de optar por el arrendamiento financiero u operativo para la adquisición de sus activos fijos.

1. Arrendamiento financiero y operativo en el sector de las mypes

En el análisis de este subcapítulo, se utilizó información de estadísticas de diferentes organismos como la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Sunat, debido a que no se cuenta con información financiera directa y pública de micro y pequeñas empresas, puesto que estas empresas no tienen la obligación de publicar sus estados financieros al público. Teniendo en cuenta esta limitante de información en nuestra investigación, procederemos a desarrollar el contenido.

Para comprender el uso del arrendamiento financiero en las mypes, es necesario comprender primero cuál es la situación de este tipo de empresas en el Perú. En primer lugar, un punto importante a resaltar es que un gran porcentaje de las mypes son informales. De acuerdo con la Sunat, en el 2021, el porcentaje de informalidad de este sector alcanzó un 86% (ComexPerú, 2022a). Ahora bien, ¿cómo impacta ello con el uso del arrendamiento financiero en este sector?

Al existir un alto grado de informalidad, se puede inferir que solo un porcentaje pequeño de mypes acceden a mecanismos de financiamiento, dentro de los cuales se encuentra el arrendamiento financiero. Si revisamos las páginas de la

banca tradicional peruana como BCP¹, BBVA², Scotiabank³ y el Banco Pichincha⁴, uno de los requisitos para acceder al arrendamiento financiero es pasar por una evaluación crediticia, en la cual se solicitan los EEFF de la empresa, y los últimos pagos de IGV y del Impuesto a la Renta. Entonces, si uno es informal, no va a poder presentar estos documentos, ya que no contará con ellos y, por ende, no podrá solicitar un arrendamiento financiero. Con ello concluimos que solo el 14% de las mypes tiene acceso a este mecanismo de financiamiento, ya que el resto es informal.

En segundo lugar, este porcentaje de 14% se ve mermado debido a las bajas calificaciones crediticias que la gran mayoría de mypes tiene. Según el Banco Interamericano de Desarrollo, este constituye una de las barreras que impiden el acceso al financiamiento de estas pequeñas empresas. La mayoría de las mypes no tienen completos sus estados financieros o algunos carecen de estos, lo cual es percibido negativamente por las entidades financieras, puesto que aluden a que la falta de información financiera se debe a una falta de transparencia (ComexPerú, 2022b). Por ende, si las mypes deciden solicitar un arrendamiento, la banca le ofrecerá tasas elevadas señalando que se debe al riesgo que estas representan.

Entonces, eso genera que el costo de financiamiento para las mypes sea elevado. Por ejemplo, en el presente año, según las estadísticas de las SBS, de los créditos otorgados de la Banca Múltiple a las pequeñas y microempresas, solo el 0.06% y 0.00%, respectivamente, corresponden a crédito otorgado para el arrendamiento financiero, a diferencia del 1.84% y 1.76% otorgado a las corporaciones y grandes empresas. Se puede observar que un porcentaje menor utiliza el arrendamiento financiero como un mecanismo de financiamiento por los altos costos que estos representan.

¹ <https://www.viabcp.com/empresas/financiamiento/financiamiento-empresarial/leasing>

² <https://www.bbva.pe/empresas/productos/financiamiento/leasing.html>

³ <https://www.scotiabank.com.pe/Empresas/Leasing/Leasing/leasing>

⁴ <https://www.pichincha.pe/empresas/productos-y-servicios/leasing/leasing>

Tabla 1. % de productos crediticios ofrecidos por la Banca Múltiple, julio 2022

% de productos crediticios ofrecidos por la Banca Múltiple julio 2022

	Créditos corporativos	Créditos a grandes empresas	Créditos a medianas empresas	Créditos pequeñas empresas	Créditos a microempresas	Créditos de consumo*	Créditos hipotecarios para vivienda	
Tarjetas de crédito	0.00	0.01	0.32	0.30	0.02	4.25		4.90
Descuentos	0.43	0.88	0.45	0.02	0.00			1.79
Préstamos	14.64	10.60	14.08	5.98	1.18	13.10	16.23	75.81
Factoring	1.76	0.59	0.03	0.00	-			2.38
Arrendamiento financiero y Lease-back	1.84	1.76	0.90	0.06	0.00	0		4.57
Comercio exterior	3.78	2.84	0.50	0.01	0.00			7.13
Otros 1/	1.90	0.44	0.77	0.01	0.00	0.69		3.82
Totales	24.37	17.12	17.05	6.38	1.21	17.64	16.24	100

Nota: Superintendencia de Banca y Seguros, 2022.

En tercer lugar, es importante mencionar que, en el 2020, el Estado publicó la Ley N°31248 y el Decreto de Urgencia N°013-2020 con el objetivo de promover el financiamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas que se han visto afectadas por la pandemia del COVID-19. Mediante esta ley publicada el 23 de enero del 2020, se amplía “la cantidad de empresas que pueden otorgar bienes en arrendamiento financiero para generar una oferta accesible para las mypes con costos operativos más competitivos” (Poder Ejecutivo, 2020, p. 4). Es decir, las empresas del sector financiero como las bancas tradicionales no serán las únicas que puedan ofrecer el arrendamiento financiero, sino que otras empresas que cumplan los requisitos establecidos por la SBS y se encuentren dentro del registro de empresas de arrendamiento financiero podrán prestar este servicio. Ello es beneficioso debido a que se amplía la oferta del *leasing* en el mercado peruano, lo cual ocasionará que se ofrezcan mejores propuestas para la mypes que quieran realizar el *leasing*, ya que encontrarán propuestas más tentativas, menores costos, entre otros.

Ahora bien, con respecto al arrendamiento operativo, consideramos que para las mypes del sector industrial es más factible acceder a este mecanismo de financiamiento, puesto que, por un lado, las empresas que otorgan este tipo de arrendamiento no necesariamente deben pertenecer al sector financiero. Eso origina que se elimine el problema de las altas tasas producidas por la evaluación crediticia.

Por otro lado, otra ventaja es que la empresa arrendadora es la encargada de realizar el mantenimiento y las reparaciones de los activos (Barrenechea et al.,

2017, p. 12). Inclusive, algunas ofrecen especializaciones a los trabajadores de la empresa arrendataria para el buen manejo del activo arrendado; de esta manera las mypes ahorran costos por mantenimiento y capacitación de trabajadores. Asimismo, desde un punto de vista tecnológico, el *leasing* operativo es beneficioso, puesto que permite que el activo pueda ser intercambiado o repuesto “cada vez que se lancen nuevos modelos tecnológicamente mejores” (Inocente, Sandoval y Hernández, 2022, p. 129). Sin embargo, a pesar de las facilidades y beneficios que otorga el arrendamiento operativo en comparación al financiero, consideramos que la informalidad también afecta en el uso de este mecanismo.

2. Arrendamiento financiero y operativo en las grandes empresas del sector industrial peruano.

Para este punto, se tomó como referencia a las empresas del sector industrial inscritas en la Bolsa de Valores de Lima (35 empresas). Sin embargo, nueve de ellas ya no continúan sus operaciones o se encuentran en proceso de liquidación. A partir de la información revelada en las notas a los estados financieros al 30 de junio del 2022, de cada empresa se elaboró una tabla con el valor en libros de los pasivos por *leasing* financiero y operativo, y una comparación con sus pasivos totales (ver tabla 2). Estos datos son los más recientes publicados por las compañías; sin embargo, la principal limitante es que la información no se encuentra debidamente auditada.

Tabla 2. Uso del arrendamiento financiero y operativo por parte de las grandes empresas industriales peruanas inscritas en la BVL al 30 de junio de 2022 en miles de soles

Uso del arrendamiento financiero y operativo por parte de las grandes empresas industriales peruanas inscritas en la BVL al 30 de junio de 2022 en miles de soles							
EMPRESA	Leasing financiero	Leasing operativo	Pasivo por leasing financiero	Pasivo por leasing operativo	Pasivos totales	% leasing financiero	% leasing operativo
Corporación Aceros Arequipa S.A.	SI	SI	S/ 789,352.00	S/ 19,638.00	S/ 3,747,525.00	21.1%	0.5%
ALICORP S.A.A.	SI	NO	S/ 5,288.00	S/ 0.00	S/ 6,791,720.00	0.1%	0.0%
Cervecería San Juan S.A.	SI	SI	S/ 3,672.00	S/ 64.00	S/ 1,174,707.00	0.3%	0.0%
Empresa Editora El Comercio S.A.	SI	NO	S/ 15,778.00	S/ 0.00	S/ 198,857.00	7.9%	0.0%
Fábrica Nacional de Acumuladores ETNA S.A.	SI	SI	S/ 36,920.00	S/ 859.00	S/ 246,332.00	15.0%	0.3%
Fosfatos del pacifico S.A	NO	SI	S/ 0.00	S/ 60.00	S/ 7,058.00	0.0%	0.9%
Hidrostral S.A.	SI	SI	S/ 447.18	S/ 666.37	S/ 99,082.00	0.5%	0.7%
INDECO S.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 18,793.48	S/ 555,212.41	0.0%	3.4%
Cementos Pacasmayo S.A.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 2,233.00	S/ 1,885,499.00	0.0%	0.1%
AGROINDUSTRIAS IAB S.A.	SI	SI	S/ 795.00	S/ 444.00	S/ 198,962.00	0.4%	0.2%
AUSTRAL GRUOP S.A.A.	SI	NO	S/ 3,182.00	S/ 0.00	S/ 715,021.00	0.4%	0.0%
Consortio Industrial de Arequipa S.A.	SI	NO	S/ 543.00	S/ 0.00	S/ 25,659.00	2.1%	0.0%
CORPORACIÓN LINDLEY S.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 385.00	S/ 1,435,653.00	0.0%	0.0%
Creditex S.A.A.	SI	SI	S/ 3,018.00	S/ 65.00	S/ 194,155.00	1.6%	0.0%
FABRICA PERUANA ETERNIT S.A.	NO	NO	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 137,550.00	0.0%	0.0%
Industrias Electro Químicas S.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 2,589.99	S/ 202,897.63	0.0%	1.3%
Laive S.A.	SI	SI	S/ 8,723.00	S/ 4,307.00	S/ 264,781.00	3.3%	1.6%
Leche Gloria S.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 19,884.00	S/ 2,308,894.00	0.0%	0.9%
MANUFACTURA DE METALES Y ALUMINIO RECORD S.A.	NO	NO	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 74,936.00	0.0%	0.0%
MICHELL Y CIA. S.A.	NO	NO	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 176,363.00	0.0%	0.0%
Pesquera Exalmar S.A.A.	SI	SI	S/ 7,454.93	S/ 5,882.85	S/ 1,529,395.65	0.5%	0.4%
PETRÓLEOS DEL PERÚ - PETROPERÚ S.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 35,392.00	S/ 7,434,387.00	0.0%	0.5%
QUIMPAC S.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 397.80	S/ 1,243,515.15	0.0%	0.0%
UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	SI	NO	S/ 62,730.00	S/ 0.00	S/ 6,220,578.00	1.0%	0.0%
YURA S.A.	NO	NO	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 1,609,695.00	0.0%	0.0%
Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.	NO	SI	S/ 0.00	S/ 12,627.00	S/ 1,186,379.00	0.0%	1.1%

Nota: Bolsa de Valores de Lima, 2022.

De manera general, se obtuvo que de las veintiséis empresas, trece utilizan *leasing* financiero; dieciséis, *leasing* operativo; y solo ocho, ambos tipos de *leasing*. De este conjunto, se extrajo una muestra representativa que permita analizar la utilización del *leasing*. Como criterios de selección, se tuvo, por un lado, que las empresas presenten en sus notas a los estados financieros el uso de ambos tipos de *leasing*; por otro lado, aquellas empresas que superen los cien millones de soles en sus pasivos totales.

Es importante mencionar que solo con el primer criterio de selección, la muestra se redujo a ocho empresas, lo cual indica que solo el 22.9% de empresas industriales inscritas en la Bolsa de Valores de Lima realizan operaciones tanto de *leasing* operativo como financiero. Esto es un tanto desalentador, dado que

el instrumento financiero de *leasing* posibilita la creación y crecimiento de las industrias, pues el empresario no requiere de capital propio para adquirir maquinarias para desarrollar su actividad, lo cual influye positivamente en el desarrollo económico de un país (Pérez, 2016), es decir, utilizar el *leasing* en las empresas industriales repercute de manera positiva en la economía, ya que brinda una serie de ventajas a la misma.

Estas ventajas son, de acuerdo con Apaza (2017), depreciación acelerada con ahorro de impuesto, contra obsolescencia: protección (para *leasing* operativo), control presupuestario bueno, menos costo de financiamiento, beneficios tributarios y solo para *leasing* financiero, opción de compra al final del contrato. Todo ello tiene un impacto en los estados financieros que beneficia a las empresas, especialmente, a las industriales, ya que estas se caracterizan por tener concentrada gran parte de su inversión en sus activos fijos.

Como resultado de aplicar ambos criterios, se obtuvieron siete empresas, entre las que se encuentran Corporación Aceros Arequipa S.A., Pesquera Exalmar S.A.A., Cervecería San Juan S.A., Laive S.A., Fábrica Nacional de Acumuladores ETNA S.A., AGROINDUSTRIAS IAB S.A. y Creditex S.A.A (ver tabla 3).

Tabla 3. Uso del arrendamiento financiero y operativo de siete grandes empresas industriales al 30 de junio de 2022 en miles de soles

Uso del arrendamiento financiero y operativo por parte de siete grandes empresas industriales peruanas al 30 de junio de 2022 en miles de soles					
EMPRESA	Leasing financiero	Leasing operativo	Pasivo por leasing financiero	Pasivo por leasing Operativo	Pasivos totales
Corporación Aceros Arequipa S.A.	SI	SI	S/ 789,352.00	S/ 19,638.00	S/ 3,747,525.00
Pesquera Exalmar S.A.A.	SI	SI	S/ 7,454.93	S/ 5,882.85	S/ 1,529,395.65
Cervecería San Juan S.A.	SI	SI	S/ 3,672.00	S/ 64.00	S/ 1,174,707.00
Laive S.A.	SI	SI	S/ 8,723.00	S/ 4,307.00	S/ 264,781.00
Fábrica Nacional de Acumuladores ETNA S.A.	SI	SI	S/ 36,920.00	S/ 859.00	S/ 246,332.00
AGROINDUSTRIAS IAB S.A.	SI	SI	S/ 795.00	S/ 444.00	S/ 198,962.00
Creditex S.A.A.	SI	SI	S/ 3,018.00	S/ 65.00	S/ 194,155.00

Nota: Bolsa de Valores de Lima, 2022.

Analizando las ratios de arrendamiento/pasivos totales de estas empresas (ver figura 1), se obtuvo que el promedio que representan los pasivos por arrendamiento financiero respecto al total de los pasivos de las compañías es 6.0%, mientras que, para el arrendamiento operativo, representa solo un 0.4%. A partir de ello, podemos comprender que, generalmente, las grandes empresas industriales peruanas utilizan el arrendamiento financiero para activos de mayor valor que les generan un mayor pasivo.

Figura 1. Promedio de uso de leasing financiero y operativo en siete grandes empresas industriales peruanas



Nota: Bolsa de Valores de Lima, 2022.

Algunos argumentos que sustentan este resultado son, según Edufinet (2005), la mayor duración del contrato de arrendamiento financiero. Generalmente, los contratos de arrendamiento operativo tienen una duración de entre uno a tres años, mientras que los de arrendamiento financiero tienen una duración mayor a tres años. A partir de ello, se infiere que los pasivos, como consecuencia de un arrendamiento financiero, serán mayores porque son deudas a largo plazo: a mayor tiempo, mayor deuda.

En segundo lugar, el costo del arrendamiento financiero es mayor, debido a que la operación requiere más actores. Polar sostiene que “mientras más sujetos intervengan en la operación, más altos serán los costos, ya que cada una de las empresas intervinientes buscará sacar su propio provecho en sus interrelaciones con los demás agentes del mercado el proveedor del bien, el intermediario que viene a ser la sociedad de *leasing* y el arrendatario” (2000, p. 351). Ciertamente, en un contrato de arrendamiento financiero, no solo se costea el valor del bien y los intereses del aplazamiento de cuotas, sino también el beneficio que espera obtener la sociedad de *leasing* por la operación. Por el contrario, según Bernal (2021), en el arrendamiento operativo, solo intervienen el arrendatario y el arrendador, el cual es una empresa de fabricación, distribución o importación.

En tercer lugar, en un contrato de arrendamiento financiero, el activo es específico para el uso de la empresa. Según Polar, “se describe al *Leasing* [financiero] como un medio de financiación individualizado o personalizado, porque se basa en todo momento en las necesidades y el funcionamiento de la propia empresa que utiliza el bien” (2000, p. 349). Entonces, los activos arrendados en un arrendamiento financiero son más costosos porque tienen características particulares de acuerdo al uso específico que le dará la empresa arrendataria, mientras que, en un arrendamiento operativo, los activos no son personalizados.

En cuarto lugar, se encuentra el carácter irresoluble del contrato. En un arrendamiento financiero, el contrato tiene un periodo de vigencia establecido, el cual no puede ser cancelado sin que el solicitante se someta a las

consecuencias pactadas en el contrato que, por lo general, son onerosas. En cambio, en un contrato de arrendamiento operativo, se puede contemplar la posibilidad de rescisión anticipada (Edufinet, 2005). Como consecuencia de esto, para optar por el *leasing* financiero, las empresas arrendatarias deberán analizar e identificar aquellos activos que sean valiosos y que requerirán a largo plazo, como mínimo a la duración del contrato.

Finalmente, debido a la obsolescencia de los activos, actualmente, los bienes de equipo se deprecian rápidamente porque se crean o se inventan otros más modernos y eficientes de forma continua. Por esta razón, muchas empresas prefieren el arrendamiento operativo para aquellos activos que estiman que a corto o mediano plazo quedarán obsoletos o su rendimiento caerá significativamente; por ello, suelen tener menor valor y menor impacto en los estados financieros. Es muy importante evaluar este punto, ya que, si se arrienda un bien bajo, y este y el *leasing* financiero se deterioran, en poco tiempo se incurrirá en gastos innecesarios, ya que, a pesar de que el arrendatario puede optar por no usar la opción de compra, ya pagó en las cuotas el costo total del activo, los intereses y la comisión de la entidad arrendadora (Polar, 2020, p. 352).

CONCLUSIONES

A partir de los argumentos expuestos, podemos concluir que el uso de *leasing* financiero y operativo es distinto para mypes y las empresas grandes del sector industrial. En primer lugar, en el caso de las mypes, si bien no se puede determinar qué tipo de *leasing* es considerado como el mejor, podemos mencionar que existe un gran problema de informalidad en este sector, lo cual limita el acceso a estos mecanismos de financiamiento, en especial, al *leasing* financiero, puesto que este se encuentra regulado en el mercado. En cambio, el *leasing* operativo no se encuentra regulado, por lo que las mypes pueden acceder más fácilmente a este tipo de financiamiento.

Finalmente, en el caso de las empresas grandes del sector industrial, no se puede determinar qué tipo de *leasing* es mejor, ya que la decisión de optar por uno u otro depende principalmente de las características del bien. Así, por un lado, es más favorable optar por un arrendamiento financiero si el beneficio que se espera obtener del activo arrendado sea por un tiempo mayor o igual al plazo del contrato, es decir, que tenga una vida útil de mediano a largo plazo. Por otro lado, es más favorable el arrendamiento operativo si se espera que el activo se deprecie o deteriore a corto plazo. Precisamente, por esta razón, este tipo de contrato brinda el beneficio de mantenimiento del activo o reemplazo por uno moderno.

BIBLIOGRAFÍA

- Apaza, M. (2017). *Análisis financiero para la toma de decisiones*. Instituto Pacífico.
- Barrenechea, Á. y otros (2017). *Ventajas del arrendamiento operativo frente al arrendamiento financiero en el Perú en el 2017*. [Tesis de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622723/BarrenecheaG_%c3%81ngel.pdf?sequence=22&isAllowed=y
- Bernal, P. (2021). *Renting, leasing y préstamo personal. Análisis de los tres sistemas de financiación de un vehículo nuevo*. [Tesis para obtener el título de Administración y Dirección de Empresas, Universidad Politécnica de Cartagena].
<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/10336/tfg-berren.pdf?sequence=1>
- De la Silva, A. (2022). *NIIF 16: el impacto en los arrendamientos y la toma de decisiones*. [Trabajo final de grado, Universidad Siglo 21].
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24820>
- ComexPerú (2022a). *El 86% de la MYPES peruanas fueron informales en 2021 y sus ventas fueron un 27% menores que las de 2019, pese a reactivación económica*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-86-de-las-mypes-peruanas-fueron-informales-en-2021-y-sus-ventas-fueron-un-27-menores-que-las-de-2019-pese-a-reactivacion-economica>
- ComexPerú (2022b). *La micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados en 2021. Informe anual de diagnóstico y evaluación acerca de la actividad empresarial de las micro y pequeñas empresas en el Perú, y los determinantes de su capacidad formal*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pdf>

Edufinet (2005). ¿Qué tipos de leasing existen y qué diferencias presentan?

<https://www.edufinet.com/inicio/nuevos-productos/leasing/que-tipos-de-leasing-existen-y-que-diferencias-presentan#:~:text=Leasing%20operativo%3A%20es%20el%20realizado,cliente%20con%20opci%C3%B3n%20de%20compra>

Inocente, F., Sandoval, M. y Hernández, D. (2022). Incidencia del leasing operativo en los estados financieros de las empresas. *Tecno Humanismo, Revista Científica*, 2(2), 126-146.

<https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/108>

International Accounting Standards Board (2021). International Financial Reporting Standard 16 Leases.

<https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards/english/2022/issued/part-a/ifrs-16-leases.pdf?bypass=on>

Lambretón, V. (2020). *Efecto del reconocimiento de los arrendamientos operativos en los estados financieros y en métricas críticas en el mercado integrado latinoamericano*. [Tesis doctoral en Contaduría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/18487/>

Pérez, W. (2016). El leasing financiero un medio para mejorar los resultados de la industria. *Fides et Ratio, Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 11(11), 139- 154.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2016000100010&script=sci_arttext

Poder Ejecutivo (1984). *Decreto legislativo 299: arrendamiento financiero*. Lima.

[http://galvezconsultores.com/pdf-normas/LEASING%20\(D.Leg.299\).pdf](http://galvezconsultores.com/pdf-normas/LEASING%20(D.Leg.299).pdf)

Poder Ejecutivo (2004). *Decreto supremo N°179-2004-EF. Texto único ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta*. Lima.

<https://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/fdetalle.pdf>

Poder Ejecutivo (2011). *Decreto supremo N°055-99-EF. Texto de la Ley del*

Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo.
Lima. https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9322/por-temas/textos-unicos_ordenados/7681-texto-de-la-ley-del-impuesto-general-a-las-ventas-e-impuesto-selectivo-al-consumo-2/file

Poder Ejecutivo (2021). *Decreto de urgencia N°013-2020. Decreto que promueve el financiamiento de la MIPYME, emprendimiento y startups.*
Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-promueve-el-financiamiento-de-la-mip-decreto-de-urgencia-n-013-2020-1848441-1>

Polar, N. (2000). Ventajas y desventajas del contrato de arrendamiento financiero. *Themis*, 41, 345-358.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11677>

Quargentan, D. (2020). *Arrendamientos, el impacto de la NIIF 16 en los estados financieros.* [Trabajo final de grado, Universidad Siglo 21].
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11677/12227>

Superintendencia de Banca y Seguros (2022). *Estadísticas: sistema financiero.*
<https://www.sbs.gob.pe/estadisticas-y-publicaciones/estadisticas-/sistema-financiero>

Vallido, C. (2019). *NIIF 16 Arrendamientos. Un estudio de su posible impacto y de la información divulgada sobre el mismo.* [Tesis de Maestría en Dirección financiera y fiscal, Universidad Politécnica de Valencia].
<https://riunet.upv.es/handle/10251/114919>

BURNOUT Y TRABAJOS REMOTOS: UN ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS LABORALES PERUANAS EN MYPES EN TIEMPOS DE COVID 19 DESDE UN ENFOQUE DE RSE INTERNA

Autor:

De la Torre Jaramillo, Pierina Alessandra

RESUMEN

En los últimos dos años, debido a la pandemia del COVID-19, el mundo laboral se ha visto en la obligación de adaptarse a una nueva realidad tecnológica. En ese sentido, es importante analizar, bajo la luz de la responsabilidad social empresarial, las prácticas laborales desarrolladas. Por ello, el objetivo de este trabajo es analizar las prácticas laborales peruanas en mypes en tiempos de COVID-19 desde un enfoque de RSE interna. Así, este artículo se divide en dos partes: en primer lugar, se presentan los aportes de distintos autores sobre los conceptos de RSE y RSE interna; en segundo lugar, se presenta la aplicación de estos conceptos a nuestra realidad laboral peruana.

ABSTRACT

In the last two years, due to the COVID-19 pandemic, the world of work has been forced to adapt to a new technological reality. In this sense, it is important to analyze, under the light of corporate social responsibility, the labor practiced developed. Therefore, the objective of this work is to analyze Peruvian labor practices in MSEs in times of COVID-19 from an internal CSR approach. Thus, this article is divided into two parts. First, the contributions of different authors on the concepts of CSR and internal CSR are presented. Second, the application of these concepts to our Peruvian labor reality is presented.

Palabras clave: RSE, *burnout*, trabajo remoto, mype, trabajadores

INTRODUCCIÓN

En los últimos dos años, con el contexto pandémico por el virus de COVID-19, el mundo laboral se vio obligado a cambiar y adaptarse a una nueva realidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solo en el segundo trimestre del 2020, se esperaba la pérdida de 305 millones de empleos a nivel mundial (2020, p. 1). Ante ello, y debido al paradigma empresarial tradicional de buscar producir más sin importar las consecuencias en la sociedad, es vital considerar la aplicación en el Perú del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Así, de acuerdo con Gómez, Torres y Padilla (2021), se debe dejar de ver a los trabajadores como un “insumo” más y aceptar su rol clave para el buen funcionamiento de la organización.

En ese sentido, de acuerdo con José Ventura, “el 100% de las empresas tiene nociones sobre este concepto, solo el 15% reconoce que debería implementarlo, pero apenas el 5% lo aplica” (ESAN, 2019). Así, se evidencia la necesidad de difundir y profundizar en este tema desde el lado de la investigación con el objetivo de aclarar conceptos y que las organizaciones no solo posean nociones de la RSE, sino que la entiendan como una verdadera herramienta de competitividad (García, Tumbajulca y Cruz, 2021). Asimismo, con relación a una correcta aplicación de la RSE en el mundo laboral, es esencial considerar su dimensión interna.

En adición, es relevante considerar que, en nuestro país, existen más de dos millones de empresas, de las cuales, hasta antes de la pandemia, aproximadamente el 95,3% eran microempresas y 3,8% pequeñas empresas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019). Así, es relevante estudiar este segmento empresarial, debido a que, como menciona García (2021), las mypes tienen la tarea de abastecer de productos y servicios a la población peruana.

De esta manera, en el presente ensayo, en primer lugar, se analizará el concepto de RSE a partir de la revisión de distintos autores. Asimismo, se profundizará en el concepto de RSE interna. En segundo lugar, se analizará la

aplicación de estos conceptos en las mypes peruanas durante la pandemia. Por un lado, se analizarán las prácticas laborales positivas, como el trabajo remoto, que surgieron en respuesta a la crisis desde un enfoque de RSE interna. Por otro lado, se revisarán las prácticas laborales negativas y consecuencias en la sociedad, como el síndrome de Burnout.

CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

De acuerdo con Janina Witkowska, en el artículo *Corporate Social Responsibility: Selected Theoretical And Empirical Aspects* (2016), el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es tan antiguo como lo son los negocios; por ello, a lo largo del tiempo, este ha sido abordado desde distintas perspectivas y por distintos autores.

1. Responsabilidad social empresarial

En ese sentido, de acuerdo con las ciencias administrativas, la RSE se puede definir como “un conjunto de medidas voluntarias que buscan responder y/o preceder a los requerimientos de las partes interesadas con respecto a las empresas en la sociedad” (Raufflet, 2010, p. 6). En otras palabras, la RSE implica un factor de voluntariedad por parte de las empresas para anticiparse o contestar a las necesidades de los grupos de interés, también conocidos como *stakeholders*. En ese sentido, es importante entender que la RSE no solo involucra aspectos ambientales, sino que está compuesta por una triple dimensión o *Triple Bottom Line*, y considera factores económicos, sociales y ambientales (Raufflet, Barrera, Lozano y García, 2012, p. 32).

Asimismo, Witkowska (2016) señala seis características clave sobre la RSE, con las cuales muchos autores concuerdan:

- En primer lugar, menciona que debe ser voluntario, no producto de solo el cumplimiento de una normativa del gobierno. Así, una empresa socialmente responsable debe ir más allá de solo las obligaciones legales y contractuales.
- En segundo lugar, la empresa debe estar enfocada en gestionar las externalidades que haya podido generar en el desarrollo de su actividad comercial.
- En tercer lugar, las organizaciones deben considerar a diversos grupos de interés en su accionar.

- En cuarto lugar, se señala que la empresa debe ser capaz de integrar la responsabilidad en su expresión social, ambiental y económica, en las operaciones cotidianas del negocio y en la toma de decisiones.
- En quinto lugar, la RSE debe estar integrada en la práctica empresarial y en el sistema de valores de la empresa.
- Por último, se comenta que la RSE implica que las organizaciones vayan más allá de la filantropía.

Con relación a ello, Porter y Kramer (2007) señalan que el esfuerzo invertido de filantropía no genera el impacto necesario a largo plazo. Es decir, los esfuerzos de las empresas por aportar a la sociedad, por medio de donaciones o acciones benéficas, no causan el efecto duradero que se necesita. Asimismo, los autores coinciden en que los intentos de aplicar la RSE se han visto limitados básicamente por dos razones: en primer lugar, a causa de que las empresas solo han realizado acciones de filantropía con el objetivo de mejorar su imagen y lograr una mejor posición en el mercado; en segundo lugar, a causa de que la RSE no se presenta integrada en el modelo de negocios de la organización (Porter y Kramer, 2007; Raufflet, Barrera, Lozano y García, 2012).

En adición, de acuerdo con la Comisión de las Comunidades Europeas, es posible distinguir dos dimensiones de la RSE: externa e interna. Por un lado, la dimensión externa involucra la consideración de “las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales” (2001, p. 12). Es decir, la RSE externa involucra la atención de la empresa de todos los *stakeholders* externos a la empresa. Por otro lado, la dimensión interna involucra la responsabilidad de la empresa con respecto a sus trabajadores y accionistas. Así, se evidencia la importancia de esta dimensión en lo expuesto por Mélypataki (2021) respecto a que la RSE no solo debe impactar a las personas afuera de la organización, sino, sobre todo, a los empleados. De esta manera, a continuación, se profundizará en la dimensión interna de la RSE con el propósito de aplicarlo a nuestra realidad nacional en el siguiente capítulo.

2. Responsabilidad social empresarial interna

De acuerdo con el artículo de Ramdhan, Winarno, Kisahwan y Hermana (2022), la RSE interna es una condición con la cual la empresa se hace responsable de cuidar de alguien o algo de modo ético y legal (2022, p. 4). En específico, se hace referencia al accionar de la empresa con sus empleados para incrementar su productividad. Así, el autor menciona que es esencial para una empresa el considerar la RSE interna, ya que influencia en el rendimiento de los trabajadores tanto directamente como por medio de la motivación (Ramdhan, Winarno, Kisahwan y Hermana, 2022, p. 2).

A su vez, Jaramillo concuerda con ello y plantea que la RSE interna significa la acción de la empresa de “trascender e invertir en el desarrollo personal y profesional de sus empleados” (2011, p.5). De esta manera, se menciona que una empresa que no respeta a sus trabajadores no podría decir que aplica la RSE (Solano, 2005). No obstante, la responsabilidad interna de las empresas no solo implica un respeto de los derechos laborales ni el cumplimiento de normas, sino que busca ir más allá de ello y generar valor para sus empleados (Jaramillo, 2011).

Asimismo, de acuerdo con Caldera, Barrios, Garizábal y Hernández (2020), es posible distinguir, dentro de la dimensión interna de la RSE, dos subdimensiones: la de los empleados y la de los accionistas. Por un lado, la dimensión de los empleados se centra en las políticas de RSE aplicables al talento humano, y considera los aspectos de gestión de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, adaptación al cambio, y gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. Por otro lado, la subdimensión de los accionistas se centra en los inversores internos de la empresa, y considera los aspectos de retribución del capital, transparencia en la información e inversiones éticas (Caldera, Barrios, Garizábal y Hernández, 2020).

En ese sentido, para este trabajo, nos enfocaremos en la subdimensión de los empleados de la dimensión interna de la RSE. De este modo, es relevante lo expuesto por Papisolomou (2018), quien expone cuatro aspectos esenciales que las empresas deben considerar: la formación y desarrollo de los empleados, la justicia y equidad en el lugar de trabajo, la seguridad y salud en el

trabajo, y el balance vida-trabajo. Igualmente, Soni y Mehta (2020) concuerdan con los cuatro aspectos presentados. No obstante, estos autores también añaden otros aspectos como mejorar la calidad de vida de los empleados y satisfacer las necesidades y deseos de estos.

CAPÍTULO 2: PRÁCTICAS LABORALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN MYPES

En respuesta al COVID-19, el Gobierno del Perú decretó que toda la población debía obedecer y mantenerse en “aislamiento social obligatorio”. Por ello, solo podían continuar funcionando aquellas empresas dedicadas a la prestación de bienes o servicios de primera necesidad (El Peruano, 2020). Por lo tanto, todas las demás empresas se vieron en la necesidad de adaptarse a una nueva realidad tecnológica para poder continuar con sus operaciones sin transgredir las normas ni exponer a sus colaboradores. De esta manera, al centrarnos en las mypes, encontramos que estas son uno de los “segmentos más afectados” por la emergencia sanitaria (García, 2021, p. 2). Por ello, a continuación, se analizarán algunas prácticas tanto positivas como negativas, adoptadas por las mypes durante los últimos años debido a la pandemia.

1. Prácticas positivas

Por un lado, con respecto a las prácticas laborales positivas, una que la mayoría de las mypes adoptaron fue la implementación de trabajos remotos. Así, según Colina, Isea y Aldana (2021), a causa de la pandemia, un 41% de empleados de las mypes realizó solamente trabajo remoto y un 43%, una modalidad mixta. En ese sentido, se entiende por trabajo remoto a una modalidad de trabajo en la cual el empleado realiza sus funciones desde su domicilio o “lugar de aislamiento domiciliario”, y utiliza las herramientas necesarias para cumplir sus funciones (El Peruano, 2020). De esta manera, al relacionarlo con la teoría de RSE interna, se encuentra presente en esta política el aspecto de seguridad y salud en el trabajo. Esto se sustenta en que, al adoptar una política de trabajos remotos, se busca mantener las operaciones de la empresa sin exponer la salud de sus empleados.

En adición, cobra mucha importancia el hecho de que las empresas cumplan con una política de “desconexión digital”, como comenta Espinoza (2021). De esta manera, se busca cumplir con el aspecto de balance vida-trabajo de la dimensión interna de la RSE. Así, se expone que los empleados “tienen el derecho a desconectarse” de los medios tecnológicos que utilizan para cumplir

sus labores. Asimismo, se busca crear espacios de separación de la vida laboral con la vida familiar con el objetivo de cuidar la salud física y mental de los empleados (Espinoza, 2021).

2. Prácticas negativas

Por otro lado, con respecto a las prácticas laborales negativas, se evidencia que un porcentaje considerable de las mypes optaron por trabajar sobre la marcha, sin capacitar a sus empleados para afrontar esta nueva realidad tecnológica. Esto se sustenta en lo expuesto por Colina, Isea y Aldana (2021) respecto de que un 40% de las mypes no consideró la capacitación a sus empleados como un medio para afrontar la incertidumbre económica. En ese sentido, “la capacitación no fue considerada como un factor esencial de crecimiento y aprendizaje profesional” (Colina, Isea y Aldana, 2021, p. 12). Es decir, un gran porcentaje de las mypes no consideró importante entrenar a sus empleados para desarrollar sus actividades en esta nueva modalidad laboral. De esta manera, se evidencia que esta mala práctica va en contra de un aspecto importante de la RSE interna, el entrenamiento y desarrollo (Soni y Mehta, 2020). Así, esto se sustenta en lo expuesto por Caldera, Barrios, Garizábal y Hernández (2020) respecto de que es esencial que las empresas socialmente responsables implementen las disposiciones adecuadas que incluyan el “aprendizaje permanente” (p. 7). Con ello, se podrá beneficiar tanto la empresa como el trabajador, ya que el empleado adquirirá mayores conocimientos y la empresa tendrá un personal más calificado.

En adición, otra práctica laboral negativa fue solicitarles a los trabajadores que desarrollen sus funciones de manera presencial, sin contar con las condiciones necesarias para resguardar la salud del talento humano. Por lo tanto, es de vital importancia la consideración del Decreto de Urgencia 026-2020 emitido por el Gobierno para el primer semestre del año 2020. Así, las empresas no dedicadas a la prestación de bienes o servicios de primera necesidad se encontraban prohibidas de continuar sus operaciones presencialmente, de acuerdo a la mencionada normativa (El Peruano, 2020). En ese sentido, de acuerdo con García, “en su afán de restablecer sus ventas y ante la

desesperación, algunas abrieron sus puertas” (2021, p. 6). Es decir, de acuerdo con el autor, algunas mypes desobedecieron las indicaciones del gobierno y mantuvieron sus negocios abiertos con su personal trabajando de manera presencial. Esto es una acción muy negativa por parte de las empresas, ya que expusieron a sus trabajadores al contagio del mortal virus. De esta manera, al relacionarlo con lo explicado de la dimensión interna de la RSE, se evidencia que el aspecto de salud y seguridad no se estaría cumpliendo, ya que la empresa no está considerando el bienestar de sus empleados por el posible daño a su salud que el laborar en este escenario podría ocasionar.

Asimismo, de acuerdo al estudio de Mendoza (2020), incluso en las empresas beneficiadas por el Gobierno con el permiso de continuar sus labores, “se está poniendo en riesgo la salud de muchas personas al no haber una regulación” (p. 37). Esto se debe a que, como comenta el autor, los trabajadores encuestados manifiestan que “no existe un protocolo de seguridad en cada empresa que está laborando actualmente” (Mendoza, 2020, p. 37). En ese sentido, es relevante destacar que estas mypes, de igual modo, no cumplen con el aspecto de salud y seguridad en el trabajo. Además, es importante comentar que, de acuerdo con el concepto de RSE explicado anteriormente, las empresas no deberían cumplir con este cuidado de la salud del personal solo por acatar un decreto del Gobierno, sino por una búsqueda de generar valor a su personal.

Asimismo, el contexto de incertidumbre que se vivió en los años 2020 y 2021 ha generado, según Torres (2021), el incremento del “síndrome de burnout”, el cual refiere al sentimiento de fracaso y agotamiento como resultado de la exposición a situaciones de estrés crónico (Perrone, 2021). Asimismo, implica tres factores: agotamiento emocional y desgaste físico, despersonalización, y baja autoestima (Perrone, 2021). En adición, Torres (2021) señala que la política del trabajo remoto, comentada anteriormente, también ha generado estrés debido al aislamiento social y la sobrecarga laboral. De esta manera, se entiende que, en ciertas condiciones laborales, la política de trabajo remoto puede ser también una política negativa que cause el aumento del síndrome de burnout en la empresa.

En ese sentido, con relación a la teoría de RSE, en este caso se estaría afectando el aspecto de balance vida-trabajo y el de salud y seguridad (Soni y Mehta, 2020). Por un lado, de acuerdo con Papasolomou (2018), el aspecto de balance vida-trabajo implica brindar a los empleados las facilidades para lograr un mejor equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares, tales como la atención de los niños y personas mayores de su hogar. De este modo, al presentarse un escenario como el mencionado, de sobrecarga laboral y sin consideraciones por parte del empleador, pese a trabajar con modalidad remota en su hogar, el empleado no puede brindarle el tiempo suficiente a su familia. Por otro lado, según Caldera, Barrios, Garizábal y Hernández (2020), también se estaría afectado el aspecto de seguridad y salud en el trabajo, ya que, de acuerdo con el autor, este se puede ver afectado cuando el empleado se ve dañado a causa de la carga laboral, ya sea física o mental.

CONCLUSIONES

En síntesis, por un lado, es importante que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial sea conocido, entendido y, sobre todo, aplicado en el mundo laboral peruano. En ese sentido, será de vital importancia que cada empresa pueda aplicar los fundamentos de este concepto, considerando su triple dimensión (económica, social y ambiental), de manera particular y acorde a su realidad individual. De esta manera, las empresas estarán más preparadas para afrontar cualquier contingencia de la mejor manera. Asimismo, es esencial la aplicación de la dimensión interna de la RSE para lograr generar valor para el talento humano de la organización. Por otro lado, a causa de la pandemia y la implementación de trabajos remotos, nos encontramos en una nueva realidad laboral. Por ello, es importante que las condiciones laborales de esta nueva modalidad sean reguladas y, más aún, que las empresas puedan encontrar un equilibrio entre el ámbito laboral y el familiar, y reflejar los aspectos de la dimensión interna de la RSE.

BIBLIOGRAFÍA

- Caldera, W., Barrios, A., Garizábal, M. y Hernández, O. (2020). Responsabilidad social empresarial en las cooperativas multiactivas de Barranquilla: dimensión interna. *Criterio Libre*, 18(33), 203-222. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7537>
- Colina, F., Isea, J., y Aldana, J. (2021). Impacto del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas del Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 16-31. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5401/F.Colina J.Isea J.Aldana Articulo RCCSS spa 2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5401/F.Colina%20J.Isea%20J.Aldana%20Articulo%20RCCSS%20spa%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- El Peruano (15 de marzo de 2020). Decreto de urgencia N° 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Normas Legales, N° 15313. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- ESAN (2019). *¿Cuán presente está la responsabilidad social entre las empresas?* Blog Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuan-presente-esta-la-responsabilidad-social-entre-las-empresas#:~:text=entre%20las%20empresas%3F-%20presente%20est%20la%20responsabilidad%20social%20entre%20las%20empresas%3F,apenas%20el%2005%25%20lo%20aplica.>

- Espinoza, C. (2021). El trabajo remoto. *El Peruano*.
<https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto>
- García, J., Tumbajulca, I. y Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 99-110. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n2/2219-7168-comunica-12-02-99.pdf>
- García, M. y Rosas, C. (2021). *La responsabilidad social interna de las empresas de comunicación en el Perú dentro de los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25954/Garcia%20Rosas%2c%20Meylin%20Juanita-%20Rosas%20Garcia%2c%20Cristina%20Adriana%20Susana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, P., Torres, C., y Padilla, J. (2021). Sostenibilidad interna de la empresa. *Debates IESA*, 26(1), 14-15.
<http://www.debatesiesa.com/debatesweb/wp-content/uploads/2021/09/G%C3%B3mez-y-otros-Sostenibilidad-interna.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Perú: Estructura Empresarial*, 2019.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1817/libro.pdf
- Jaramillo, O. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa EXPOPYME de la Universidad del Norte. *Pensamiento & Gestión*, (31), 167-195.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64620759009>
- Mélypataki, G. (2021). The Role of CSR in the Protection of the Employees.

Multidiszciplináris Tudományok, 11(5), 307-311.
http://real.mtak.hu/141114/1/863_doi.pdf

Mendoza, L. (2020). *Impacto económico por Covid-19 en el primer semestre del 2020 a MYPES de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/65a0745a-16fd-419f-9c49-5da252be3745/content>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo* (tercera edición).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

Papasolomou, I., Kountouros, H. y Melanthiou, Y. (2018). Internal CSR practices within the SME sector in Cyprus from the employees' perspective- challenges and prospects. *Global Business and Economics Review*, 20(5-6), 634-649. https://www.researchgate.net/profile/Yioula-Melanthiou/publication/327433030_Internal_CSR_practices_within_the_SME_sector_in_Cyprus_from_the_employees%27_perspective_-_challenges_and_prospects/links/5d0b79f4299bf1f539d1f5f4/Internal-CSR-practices-within-the-SME-sector-in-Cyprus-from-the-employees-perspective-challenges-and-prospects.pdf

Perrone, M. (2021). Burnout, pandemia COVID-19 y abordaje asistido con equinos, modelo IPAE. *Revista de Psicología*, 21(1), 1-13.
<https://revistas.unlp.edu.ar/revpsi/article/view/12174/13280>

Porter, M. y Kramer, M. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.
https://www.researchgate.net/publication/6616248_Strategy_and_Society_The_Link_Between_Competitive_Advantage_and_Corporate_Social_Responsibility

Ramdhan, R., Winarno, A., Kisahwan, D. y Hermana, D. (2022). Corporate social

- responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises' employee. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2022.2093486>
- Raufflet, E. (2010). *Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: una perspectiva histórica y conceptual*. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle*, (43), 23-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n43/n43a3.pdf>
- Raufflet, E., Barrera, E., García, C., Lozano, J. (2012). *Responsabilidad social empresarial*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/?il=3807>
- Solano, D. (2005). Responsabilidad social corporativa: qué se hace y qué debe hacerse. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18-19), 163-175. <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600009.pdf>
- Soni, D. y Mehta, P. (2020). Manifestation of Internal CSR on Employee Engagement: Mediating Role of Organizational Trust. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(3). <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ea2c673d-2b2d-4754-adf6-8b509c923896%40redis>
- Torres, R. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4), 55-71. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/492>
- Witkowska, J. (2016). Corporate social responsibility: Selected theoretical and empirical aspects. *Comparative Economic Research*, 19(1), 27-43. <https://www-scopus-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/record/display.uri?eid=2-s2.0-84968867596&origin=resultslist&sort=r-f&src=s&st1=Corporate+Social+Responsability>

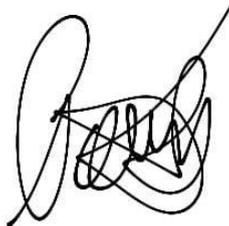
ANEXOS

ANEXO 1: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Pierina Alessandra de la Torre Jaramillo, identificada con Documento Nacional de Identidad - DNI N° 75493799, alumna de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP, con Código N° 20191212; en pleno uso de mis facultades físicas y mentales, declaro que el ensayo titulado “*Burnout* y trabajos remotos: Un análisis de las prácticas laborales peruanas en mypes en tiempos de COVID 19 desde un enfoque de RSE interna” es de mi autoría.

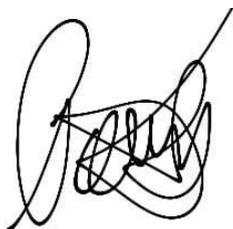
Declaro que he mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas. Asimismo, declaro que este trabajo de investigación no ha sido anteriormente presentado completa ni parcialmente.



Lima, 2 de noviembre de 2022

ANEXO 2: AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN TOTAL O PARCIAL DEL ENSAYO POR PARTE DE LA FACULTAD

Yo, Pierina Alessandra de la Torre Jaramillo, identificada con Documento Nacional de Identidad - DNI N° 75493799, alumna de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP, con código N° 20191212, en pleno uso de mis facultades físicas y mentales, autorizo que el ensayo titulado “*Burnout* y trabajos remotos: Un análisis de las prácticas laborales peruanas en mypes en tiempos de COVID 19 desde un enfoque de RSE interna”, que es de mi autoría, sea publicado total o parcialmente por parte de la Facultad.



Lima, 02 de noviembre de 2022