



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**LA CONTABILIDAD GERENCIAL Y SU INCIDENCIA EN LAS
FINANZAS DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS GRÁFICAS EN EL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR**

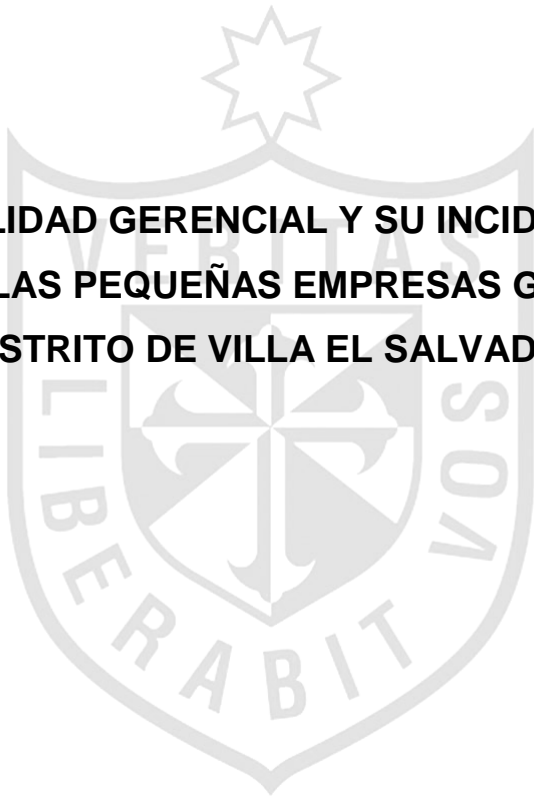
PRESENTADA POR

PACHECO FERNÁNDEZ, MÓNICA JESÚS

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

LIMA – PERÚ

2010



**LA CONTABILIDAD GERENCIAL Y SU INCIDENCIA EN LAS
FINANZAS DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS GRÁFICAS EN EL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR**

EL AUTOR HA PERMITIDO LA PUBLICACIÓN DE SU TESIS

EN ESTE REPOSITORIO.

ESTA OBRA DEBE SER CITADA.



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

SISTEMA DE
BIBLIOTECAS



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**LA CONTABILIDAD GERENCIAL Y SU INCIDENCIA EN LAS
FINANZAS DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS GRÁFICAS EN EL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADA POR

PACHECO FERNÁNDEZ, MÓNICA JESÚS

LIMA – PERÚ

2010

Dedicatoria

A mi madre, que siempre me brindó su apoyo incondicional, a mis sobrinos Evelyn, Josué, Amy y Mathias. A mis ahijados que son la razón de seguir adelante.



Agradecimiento

Mi gratitud a Dios por darme vida y salud para poder lograr mis sueños, al Señor Edward Casas por haberme apoyado siempre en mi formación profesional, a mis primeros jefes la Señora Maribel Díaz y al Señor Wilhen Wendorff por ser un ejemplo a seguir, moral y profesionalmente.



Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	vi

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Página

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	01
1.2 Formulación del problema.....	05
1.3 Objetivos de la investigación.....	05
1.4 Justificación de la investigación.....	06
1.5 Limitaciones	07
1.6 Viabilidad del estudio.....	07

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	08
2.2 Bases teóricas.....	12
2.3 Definiciones conceptuales.....	76
2.4 Formulación de hipótesis.....	82

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	83
3.1.1 Tipo de investigación.....	83
3.1.2 Estrategias o procedimientos de contrastación de hipótesis...	83
3.2 Población y muestra.....	85
3.3 Operacionalización de variables.....	87
3.4 Técnicas de recolección de datos.	88
3.4.1 Descripción de los instrumentos.....	88
3.4.2 Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....	88
3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	89
3.6 Aspectos éticos.....	89

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Resultados de la entrevista	90
4.2 Resultados de la encuesta.....	104
4.3 Contrastación de hipótesis.....	134
4.4 Caso práctico.....	142

CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusión.....	145
5.2	Conclusiones.....	145
5.3	Recomendaciones.....	146

FUENTES DE INFORMACIÓN

▪ Bibliográficas	148
▪ Hemerográficas	150
▪ Electrónicas	

ANEXOS

Anexo N° 01	Matriz de consistencia
Anexo N° 02	Técnica de entrevista
Anexo N° 03	Técnica de encuesta
Anexo N° 04	Evidencias (SPSS)



INTRODUCCIÓN

Durante el cumplimiento de las estipulaciones definidas en el planeamiento estratégico, se pueden suscitar problemas ocasionados por errores de operación en los procesos, así como desviaciones de interpretación en el momento de verter la información referida de las actividades y a las metas a alcanzar, lo cual dificulta quizá el normal desarrollo de los procesos de la empresa; la misma que se aleja del posicionamiento inicialmente planeado.

Por otro lado, el logro de las metas y de la misión de la empresa, es de gran responsabilidad del gerente y de sus colaboradores, lo cual dependerá de que se sientan convencidos de su contribución y comprometidos con la visión empresarial. De esta manera, con todo lo mencionado anteriormente, es evidente y necesario realizar un seguimiento exhaustivo de las actividades y que se considere imprescindible para ello la implantación de un sistema de control adecuado para tales fines, que nos permita detectar a tiempo esos errores y desviaciones, facilitando la información necesaria para corregirlos a tiempo.

Dicho sistema de control se debe ejecutar en todos los niveles de la organización y en cada unidad estratégica que la integre. Por lo que, diversos mecanismos que éste incluya deberán garantizar el logro de lo establecido con anterioridad; así las personas encargadas de ejecutar el control en la empresa deberán realizar las mediciones, evaluaciones y tomar las decisiones inmediatas de corrección, a fin de no desperdiciar más los recursos de la organización.

La nueva realidad competitiva presenta un campo de batalla en donde la preparación, la capacitación y la habilidad del personal en la organización llevarán a un buen desarrollo y serán las variables claves que determinen la permanencia de las empresas en su medio. Y es aquí donde la administración y el personal juega un papel crucial, a partir del manejo eficiente de las herramientas de la administración, capacitación y de los servicios que el personal puede brindar.

En lo que se refiere a la Contabilidad Gerencial, utiliza las técnicas de la Contabilidad de Costo y los pronósticos (presupuestos) para lograr su meta de

ayudar a los ejecutivos a formular planes a corto y largo plazo, medir el éxito en la ejecución de estos planes, identificar aquellos problemas que requieren una atención ejecutiva, y escoger entre métodos alternos para lograr los objetivos de la empresa. En todo nivel organizacional de una empresa surgen problemas específicos para los cuales se necesita la Contabilidad como ayuda en la definición del problema, y la auditoría para que ejerza un control que resguarde los activos de las empresas, verifique la exactitud y confiabilidad de los datos contables, promueva la eficiencia en las operaciones y estimule la adhesión a las políticas de la empresa.

Un nivel adecuado de entrenamiento puede proporcionar resultados como: aumento de la productividad, mejoramiento de la calidad de los productos y servicios, reducción del ciclo de la producción, reducción del tiempo de entrenamiento, reducción del índice de accidentes, reducción del índice de mantenimiento de máquinas y equipos.

Con respecto a las pequeñas empresas, éstas a pesar de ser como su nombre lo indica pequeñas, deben cumplir con diferentes funciones, de gestión, de organización y de control, para poder alcanzar sus objetivos; implantando un proceso de gestión, que es el desarrollo de una función específica, lo cual es determinado por el dueño, que a su vez realiza el papel de gerente de la empresa, para luego ser desarrollada en forma práctica y ordenada por los demás miembros de la organización. Ahora bien, dirigir significa la clasificación y ordenamiento de los pasos específicos que se deben seguir para lograr la meta establecida por la empresa. Al unir estos dos conceptos podemos deducir que el proceso de dirigir es desglosar las metas en actividades encargadas para el gerente y a los demás miembros de la organización, los mismos que tendrán la labor de realizarlas y lograr el éxito deseado.

Nos referimos también, a la motivación del personal, que es tarea fundamental de toda organización. Para entenderlo mejor, podríamos decir que es alentar al trabajador, satisfaciendo sus necesidades y requerimientos cada vez que sea necesario, ya que de esta manera, se siente satisfecho y reconfortado por el buen cumplimiento de su labor.

Fiscalizar y medir el desempeño de los miembros de una organización es fundamental. El encargado de hacerlo por regla general es el administrador o su supervisor, cuya función consiste, entre otras cosas, en cerciorarse que se estén cumpliendo en forma ágil y oportuna, porque de no realizarse una correcta supervisión, la empresa podría registrar en algún caso grandes pérdidas.

Aunque la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y puedan auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. No se debe olvidar que las empresas u organizaciones dependen para su funcionamiento, evolución y logros de objetivos, primordialmente del elemento humano con que cuenta.

Es importante la realización de este tema, porque la capacitación bien administrada, influye en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, teniendo también un control adecuado de las materias primas, mano de obra y otros gastos. Este trabajo sirve para demostrar que tanto puede influir, que el personal este capacitado para que la empresa se desarrolle, ya que la preocupación fundamental de cualquier empresa es el crecimiento y la consolidación de su negocio o por lo menos de supervivencia.