

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**ESTRATEGIAS CONTABLES Y LABORALES PARA LA  
CONTRATACIÓN DE PERSONAL MÉDICO EXTRANJERO EN EL  
CENTRO OFTALMOLÓGICO OFTALIMA-ICA**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**PRESENTADO POR BACHILLER  
HERNANDEZ GAMBOA GRECIA CAROLINA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**ICA – PERÚ**

**2025**

**ASESOR Y AUTOR**

ASESOR: REATEGUI HUAMAN MARIO FRANSI

CODIGO ORCID: 0000-0002-3451-3782

AUTOR: HERNANDEZ GAMBOA GRECIA CAROLINA

CODIGO ORCID: 0009-0006-0868-1244

## **AGRADECIMIENTO**

“En primer lugar, agradezco a Dios por tenerme aun sana y salva junto a mi familia, al apoyo incondicional de mi esposo, abuelos, padres y hermanos por acompañarme en cada paso y motivarme a seguir adelante.

Asimismo, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la clínica oftalmológica OFTALIMA-ICA en la que desempeñé mis funciones, por la oportunidad de formar parte de su equipo y haber confiado en mi labor durante el tiempo de trabajo. Y finalmente a mis superiores y compañeros de trabajo por el apoyo constante, la orientación, y el ambiente de colaboración que hicieron posible el desarrollo de mis capacidades”.

## **DEDICATORIA**

“Dedico este trabajo a mi esposo quien con su amor, paciencia y apoyo me dieron la fortaleza para superar cada desafío y alcanzar esta meta. A mis padres, abuelos y hermanos por enseñarme con su ejemplo el valor, esfuerzo y perseverancia. Asimismo, dedico este gran logro a la clínica oftalmológica que me brindo la oportunidad de crecer profesionalmente y adquirir valiosas experiencias que marcaron mi camino”.

## **RESUMEN**

En este trabajo de suficiencia profesional el Centro oftalmológico OFTALIMA-ICA enfrento la necesidad de incorporar a un médico oftalmólogo extranjero de alto nivel de especialización, indispensable para la prestación de servicios médicos de calidad. No obstante, la normativa laboral de nuestro país establece límites específicos respecto a la contratación de personal extranjero, fijando un porcentaje máximo permitido dentro de la planilla de trabajadores. En este caso, la empresa no cumplía con el requisito mínimo de contratación de trabajadores nacionales, lo que imposibilito la incorporación formal del personal extranjero a través del régimen laboral ordinario. Esta restricción generó un conflicto operativo y legal que ponía en riesgo tanto la continuidad del servicio especializado como el cumplimiento de la normativa vigente.

Frente a este problema, se identificó la necesidad de implementar un mecanismo que cumpliera con los requisitos legales y tributarios, sin contravenir la normativa laboral. La estrategia consistió en formalizar la contratación del médico extranjero bajo el régimen de persona natural con negocio (RUC 15). Este mecanismo permitió establecer una relación de prestación de servicios independiente, mediante la emisión de comprobantes de pago, garantizando al mismo tiempo el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias correspondientes, al mismo tiempo evitó vulnerar las restricciones legales aplicables a la contratación de personal extranjero. Esta alternativa represento una solución viable y sostenible, respaldada normativamente, que resolvió el conflicto planteado.

La implementación de esta estrategia generó beneficios significativos para el centro oftalmológico. En primer lugar, permitió incorporar a un especialista altamente calificado, lo que elevó la calidad de la atención médica y fortaleció la competitividad de la empresa en el mercado local. En segundo lugar, se redujo de manera considerable el riesgo de incurrir en sanciones laborales o tributarias, puesto que la contratación se realizó en estricto cumplimiento de la normativa vigente. Finalmente, esta experiencia contribuyó a consolidar la estabilidad operativa de la organización y demostró la importancia de aplicar soluciones contables y legales innovadoras que permitan afrontar con eficacia los desafíos propios de la gestión empresarial en un entorno regulado.

## **ABSTRACT**

In this professional proficiency assessment, the OFTALIMA-ICA Ophthalmology Center faced the need to hire a highly specialized foreign ophthalmologist, essential for providing quality medical services. However, our country's labor regulations establish specific limits regarding the hiring of foreign personnel, setting a maximum percentage allowed within the workforce. In this case, the company did not meet the minimum requirement for hiring national workers, which made it impossible to formally hire foreign personnel through the regular labor regime. This restriction generated an operational and legal conflict that jeopardized both the continuity of specialized services and compliance with current regulations.

Faced with this problem, the need was identified to implement a mechanism that would comply with legal and tax requirements without violating labor regulations. The strategy consisted of formalizing the hiring of the foreign physician under the natural person with business status (RUC 15). This mechanism allowed for the establishment of an independent service provision relationship through the issuance of payment vouchers, while ensuring compliance with the corresponding fiscal and tax obligations and avoiding violations of the legal restrictions applicable to the hiring of foreign personnel. This alternative represented a viable and sustainable solution, supported by regulations, that resolved the conflict at hand.

The implementation of this strategy generated significant benefits for the ophthalmology center. First, it allowed for the incorporation of a highly qualified specialist, which raised the quality of medical care and strengthened the company's competitiveness in the local market. Second, the risk of incurring labor or tax penalties was significantly reduced, since the hiring was carried out in strict compliance with current regulations. Finally, this experience contributed to consolidating the organization's operational stability and demonstrated the importance of applying innovative accounting and legal solutions to effectively address the challenges inherent to business management in a regulated environment.

## INTRODUCCIÓN

El contexto empresarial peruano se caracteriza por una constante evolución en los aspectos normativos y legales que rigen las relaciones laborales y la gestión tributaria. En el sector salud, la contratación de personal altamente especializado, como médicos oftalmólogos extranjeros, presenta desafíos, tanto desde el punto de vista laboral como contable. debido a que se debe dar cumplimiento de la normativa para evitar sanciones que puedan afectar la continuidad y la sostenibilidad de los servicios brindados.

El presente trabajo de suficiencia profesional se explica la experiencia vivida en el centro oftalmológico OFTALIMA-ICA, en el que surgió la necesidad urgente de incorporar a un médico oftalmólogo extranjero especializado. Sin embargo, la legislación laboral peruana establece una restricción en cuanto al porcentaje de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados por una empresa, lo que impidió que este profesional pudiera ser formalmente incorporado a la planilla del centro médico, ya que la empresa no cumplía con el requisito mínimo de trabajadores nacionales exigido por ley.

Ante este escenario, surgió la necesidad de encontrar una solución viable que permitiera la contratación del médico extranjero sin vulnerar las normativas laborales y tributarias. Por lo que propuso una alternativa basada en la contratación bajo el régimen de persona natural con negocio (RUC 15), lo que permitió formalizar la relación laboral y cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias sin contravenir la legislación vigente.

Este trabajo tiene como objetivo presentar la solución contable y legal adoptada para resolver este problema específico, analizando los aspectos normativos, contables y tributarios involucrados en el proceso.

La experiencia desarrollada no solo aportó una solución práctica para el centro oftalmológico, sino que también permitió aplicar conocimientos contables y tributarios en un contexto real, lo que representa un paso fundamental en la formación del contador público como profesional capaz de afrontar desafíos multidisciplinarios como el Derecho en su ejercicio profesional.

## ÍNDICE

CARATULA .....	I
ASESOR Y AUTOR .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
DEDICATORIA.....	IV
RESUMEN .....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN.....	VII
ÍNDICE .....	VIII
INFORME ANTIPLAGIO .....	X
<b>CAPÍTULO I: .....</b>	<b>1</b>
<b>DESCRIPCIÓN DEL CENTRO LABORAL Y FUNCIONES DESEMPEÑADAS 1</b>	
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DEL CENTRO LABORAL.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1 RAZÓN SOCIAL.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1.2 SECTOR AL QUE PERTENECE .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1.4 ÁREA DE DESEMPEÑO .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 CARGO DESEMPEÑADO Y DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y SU VINCULACIÓN CON CAMPOS TEMÁTICOS DE LA CARRERA PROFESIONAL. ....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II:.....</b>	<b>5</b>
<b>SITUACIONES PROBLEMÁTICAS Y CONTRIBUCIONES REALIZADAS 5</b>	
<b>2.1 DESCRIPCIÓN DE UNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O CASO CLÍNICO</b>	

<b>QUE SE LE HUBIESE PRESENTADO EN EL AÑO QUE DESEMPEÑO SUS FUNCIONES. ....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 CONTRIBUCIÓN EN LA SOLUCIÓN DE SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.. ....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>16</b>
<b>ANÁLISIS DE CONTRIBUCIONES Y BENEFICIOS OBTENIDOS.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 ANÁLISIS DE SU CONTRIBUCIÓN EN TÉRMINOS DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS DURANTE SU FORMACIÓN PROFESIONAL. EXPLICAR SI SU CONTRIBUCIÓN REQUIRIÓ LA CONSULTA A OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 EXPLICAR EL NIVEL DE BENEFICIO OBTENIDO POR EL CENTRO LABORAL DE SU CONTRIBUCIÓN A LA SOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES PROBLEMÁTICAS.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO IV: .....</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1 CONCLUSIONES .....</b>	<b>21</b>
<b>4.2 RECOMENDACIONES.....</b>	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>24</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>26</b>

# GRECIA CAROLINA HERNANDEZ GAMBOA

## TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL-HERNANDEZ GAMBOA GRECIA

 TALLER DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:540392204

Fecha de entrega

13 dic 2025, 20:40 GMT-5

Fecha de descarga

14 dic 2025, 23:48 GMT-5

Nombre del archivo

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL-HERNANDEZ GAMBOA GRECIA.docx

Tamaño del archivo

716.8 KB

39 páginas

6881 palabras

41.755 caracteres






## 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

▸ Texto citado

### Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## \*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

### Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

## Preguntas frecuentes

### ¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (\*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

### ¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.



## **CAPÍTULO I:**

### **DESCRIPCIÓN DEL CENTRO LABORAL Y FUNCIONES DESEMPEÑADAS**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL CENTRO LABORAL**

OFTALIMA-ICA es una microempresa que se creó a base de la necesidad de los clientes que recurrían a viajes largos para atender sus emergencias.

El Centro oftalmológico es una institución de salud especializada en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades oculares, orientada a brindar una atención integral y de calidad a sus pacientes. Su principal objetivo es mejorar la salud visual de la población ofreciendo servicios médicos especializados como problemas de retina, oncología orbita, cirugía de cataratas, neuroncología, cirugía plástica ocular, consultas oftalmológicas, exámenes de la vista, campañas de salud visual y la comercialización de lentes correctores y accesorios ópticos.

El centro oftalmológico cuenta con un equipo de profesionales médicos altamente capacitados, así como con personal administrativo y de apoyo que contribuye al correcto funcionamiento de la institución. Anteriormente las campañas oftalmológicas se hacían los fines de semana, actualmente mientras aumentaba la población de clientela se atienden las urgencias y campañas todos los días de la semana, convirtiéndose en la clínica con un servicio eficaz y eficiente.

En el ámbito organizacional, el centro combina la atención médica especializada con una gestión administrativa eficiente, que abarca desde la organización documental y la gestión de órdenes de compra, hasta la planificación de actividades comerciales y campañas de salud. Todo ello permite mantener un servicio accesible, humano y orientado a la mejora continua de la salud visual.

#### **Misión**

Brindar atención médica oftalmológica integral y especializada a toda la población, promoviendo la prevención, diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de enfermedades oculares. A través de campañas sociales y programas de orientación, buscamos mejorar la calidad visual de las personas, reducir el riesgo de discapacidad y fomentar el cuidado responsable de la salud ocular.

## **Visión**

Ser reconocidos como un centro líder en la prevención y tratamiento de enfermedades oculares, contribuyendo a disminuir la incidencia de ceguera y discapacidad visual en la población. Aspiramos a consolidarnos como una institución de referencia que, mediante la innovación médica y la responsabilidad social, logre generar un impacto positivo en la calidad de vida de la población.

### **1.1.1 RAZÓN SOCIAL**

RUC: 20606871709

OFTALIMA-ICA E.I.R.L.

### **1.1.2 SECTOR AL QUE PERTENECE**

El centro oftalmológico pertenece al sector SALUD, dentro de la categoría de servicios médicos especializados. Su labor se orienta a la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades oculares, así como la promoción de la salud visual mediante campañas

### **1.1.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Según Rosales & Vélez (2021), “Los organigramas proporcionan una visión clara de los niveles jerárquicos y de los canales formales de comunicación en hospitales e instituciones de salud, facilitando la administración y toma de decisiones eficientes”

**Directorio:** Es el dueño oficial de la creación de esta microempresa, persona natural que responde ante la ley e impulsa la gestión día a día.

**Gerencia General:** Es el responsable de la gestión administrativa, estratégica y financiera del centro. Define políticas, objetivos y supervisa todas las áreas.

**Dirección Médica:** Médico legal que se encarga de la atención médica, coordinación, supervisión y desarrollo de los médicos especialistas en los diagnósticos, tratamientos y procedimientos oftalmológicos.

**Área de Medicina:** Médicos oftalmólogos, optómetras, médicos especialistas que apoyan las jornadas de atención en la parte operativa de servicios visuales

**Área de Enfermería:** Personal de campañas oftalmológicas, licenciados en enfermería que asisten la medicación y observación en cirugías.

**Área Administrativa:** Asistente de gerencia que ven la parte de la contabilidad y finanzas que gestionan documentos, archivos, órdenes de compra, facturación y atención al público.

#### **1.1.4 ÁREA DE DESEMPEÑO**

Área Gerencia General, como asistente de gerencia, realicé funciones de gestión contable y administrativa, incluyendo organización de documentos, control financiero básico, facturación y coordinación con proveedores, asimismo, apoyé en la elaboración de reportes y en el registro de ingresos durante campañas oftalmológicas, contribuyendo al orden interno y a la toma de decisiones gerenciales.

#### **1.2 CARGO DESEMPEÑADO Y DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y SU VINCULACIÓN CON CAMPOS TEMÁTICOS DE LA CARRERA PROFESIONAL.**

Mi cargo de desempeño es de Asistente de Gerencia.

Durante mi labor como asistente de gerencia, desarrollé actividades relacionadas con la gestión contable y administrativa de la clínica entre las que destacan:

**Gestión de documentos contables:** Organización y archivo de comprobantes de pago, facturas, boletas y órdenes de compra, asegurando su correcto registro.

**Apoyo en conciliaciones y control financiero:** Revisión de ingresos y egresos generados por consultas, venta de lentes y servicios adicionales, manteniendo un control básico de caja y reportes.

**Elaboración y seguimiento de órdenes de compra:** Coordinación con proveedores de monturas, lentes y materiales médicos, asegurando el registro contable de cada transacción.

**Facturación y control de ventas:** Emisión de comprobantes y seguimiento a los pagos realizados por los pacientes, asegurando un orden en los registros de ventas

**Apoyo en reportes contable:** Colaboración en la preparación de información financiera básica requerida por la gerencia para la toma de decisiones.

**Soporte en campañas oftalmológicas:** Registro y control de los ingresos generados durante las campañas de salud visual, vinculando dichas actividades con el área contable.

## **CAPÍTULO II:**

### **SITUACIONES PROBLEMÁTICAS Y CONTRIBUCIONES REALIZADAS**

#### **2.1 DESCRIPCIÓN DE UNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O CASO CLÍNICO QUE SE LE HUBIESE PRESENTADO EN EL AÑO QUE DESEMPEÑO SUS FUNCIONES.**

Según Domínguez Reina (2022), “Las posibilidades de manipulación contable se deben principalmente a tres razones: flexibilidad de la normativa, subjetividad y vacíos legales. Esta flexibilidad permite que una misma operación pueda ser registrada y valorada de distinta forma, siendo ambas opciones correctas y legales. La contabilidad creativa es la práctica contable que pretende servirse de las posibilidades que ofrece la normativa para mostrar unos resultados deseados, alejados de la realidad, pero dentro de la legalidad”

En el Perú, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) desempeñan un papel fundamental en la economía nacional, generando empleo formal y contribuyendo significativamente en el desarrollo productivo del país, con el objetivo de fomentar su formalización, crecimiento y competitividad, el Estado peruano ha establecido un conjunto de normas legales que regulan su funcionamiento y les otorgan beneficios específicos en materia tributaria, laboral y administrativa.

#### **Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa**

La ley N°28015 (promulgada en el año 2003) es la norma base que regula la constitución, formalización y desarrollo de las MYPE. Esta ley establece políticas de apoyo orientadas a facilitar el acceso a financiamiento, capacitación, formalización laboral y beneficios tributarios. Asimismo, define los criterios para clasificar a las empresas:

Microempresa: de 1 a 10 trabajadores y ventas hasta 150UIT.

Pequeña Empresa: de 1 a 100 trabajadores y ventas anuales hasta 1700 UIT.

#### **Texto Único Ordenado de la Ley MYPE**

Mediante el Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, se aprobó el texto Único

Ordenado (TUO) de la ley MYPE, que sistematiza y actualiza las disposiciones legales relacionadas con la promoción y desarrollo de este sector. Esta norma regula aspectos clave como la formalización empresarial, acceso a programas de apoyo productivo, seguridad social, contratación laboral y participación en compras públicas.

### **Régimen Laboral Especial para las MYPE**

Según la ley MYPE (ley 28015 – 2008) “Determina que las microempresas deben operar bajo requisitos diferenciados según su régimen tributario”

El Decreto Legislativo N°1086 establece un régimen laboral especial y más flexible para las MYPE, con el fin de incentivar la formalización y contratación de trabajadores.

#### **Microempresa:**

Vacaciones: 15 días anuales.

Gratificaciones y CTS: no obligatorias

Cobertura en salud mediante EsSalud o SIS

Proceso simplificado de contratación y cese

#### **Pequeña Empresa:**

Vacaciones: 15 días anuales

Gratificaciones: Dos al año (Julio y diciembre)

CTS: 50% del régimen general

Afiliación obligatoria a EsSalud

Para acogerse a este régimen, las empresas deben estar registradas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), administrado por el ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

### **Régimen Tributario para las MYPE**

La ley N°30524 y normas emitidas por la SUNAT regulan el Régimen MYPE Tributario (RMT), que busca adecuar la carga tributaria a la realidad económica de estas empresas.

**RUS** (Régimen Único Simplificado): para micronegocios muy pequeños, sin derecho a crédito fiscal.

**RMT**: Para ingresos anuales hasta 1700 UIT.

Pago a cuenta mensual: 1% sobre ingresos netos (hasta 300 UIT)

Impuesto a la Renta anual: 10% sobre utilidades hasta 15 UIT y 29,5% sobre el exceso.

Régimen General: para empresas con mayor volumen de operaciones.

Este sistema tributario simplificado promueve la formalización y cumplimiento fiscal progresivo.

El marco legal peruano para las MYPE ha sido diseñado para promover su formalización y crecimiento sostenible, brindándoles un tratamiento diferenciado que reduce costos laborales y tributarios, simplifica procedimientos administrativos y amplía sus oportunidades de participación en el mercado. Estas medidas buscan fortalecer el tejido empresarial del país y facilitar la transición de los negocios informales hacia la formalidad.

### **Situación Migratoria Regular Obligatoria**

Según la Ley de Migraciones (D.L. 1350 – 2017) “Señala que toda actividad laboral debe estar vinculada a una calidad migratoria autorizada”

Antes de contratar a un trabajador extranjero, la empresa debe asegurarse de que la persona cuente con una calidad migratoria que le permita trabajar legalmente en el país.

Las principales opciones son:

Calidad migratoria residente trabajador

Carné de extranjería con permiso para trabajar

Permiso especial para firmar contratos (PEFC) si aún no tiene residencia

La empresa no puede contratar formalmente a un extranjero con visa de turista.

### **Contrato de Trabajo para Extranjeros**

Según el MTPE (2023) “Regula que las micro y pequeñas empresas deben respetar los límites y condiciones de contratación de trabajadores extranjeros”

Según el Decreto Legislativo N°689- Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, el contrato debe:

Ser por escrito, en triplicado

Tener una duración máxima de 3 años, renovable

Indicar funciones, horario, remuneración, beneficios y régimen laboral

Presentarse para autorización ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Una vez aprobado, se firma y se inscribe al trabajador en planilla electrónica.

### **Límites Legales de Contratación Extranjera**

En general, la legislación peruana establece límites:

Hasta 20% del total de trabajadores pueden ser extranjeros.

Hasta 30% de la planilla total de remuneraciones puede corresponder a trabajadores extranjeros.

Sin embargo, hay excepciones (no se aplican a los límites) si el trabajador es personal técnico especializado, directivo, de confianza o si proviene de un país con convenio internacional por ejemplo ciudadanos de la comunidad andina.

### **Inclusión del Trabajador Extranjero en la Planilla de una MYPE (RMT)**

Según la SUNAT (2024) “Explica que las microempresas dentro del RMT deben

cumplir con obligaciones contables y laborales asociadas a su régimen”

Una vez autorizado el contrato, la empresa debe registrar al trabajador extranjero en la planilla electrónica, igual que a cualquier trabajador nacional:

Ingreso a través del T-Registro (SUNAT)

Registro de datos personales, tipo de documento y situación migratoria

Comunicación automática a EsSalud, ONP o AFP (según corresponda)

Aportar mensualmente los tributos laborales y de salud (EsSalud 9%, retenciones de quinta categoría si aplica)

En el Régimen MYPE Tributario, no hay restricciones especiales por ser extranjero: el tratamiento laboral y tributario es idéntico al de un trabajador peruano, respetando su condición migratoria y los límites legales.

### **SITUACION PROBLEMÁTICA: COMPLICACIONES EN LA CONTRATACION DE PERSONAL MEDICO EXTRANJERO**

Según Domínguez Reina (2022), “la normativa contable posee un grado de flexibilidad y subjetividad que permite decidir tanto el momento de aplicación de un principio como los criterios de valoración a emplear, de modo que una misma operación puede registrarse y valorarse de formas distintas, siendo todas ellas correctas y legales”

Bajo este marco legal, el Centro Oftalmológico OFTALIMA-ICA enfrentó una situación compleja: la necesidad de incorporar a un médico oftalmólogo extranjero altamente especializado, era indispensable para asegurar la continuidad y calidad del servicio médico. Sin embargo, la empresa no cumplía con el número mínimo de trabajadores nacionales exigido por la normativa vigente, lo que imposibilitaba formalizar la contratación del profesional bajo el régimen laboral ordinario pese a que el médico cumplía con todos sus requisitos como extranjero.

Esta circunstancia generó un conflicto operativo y legal, pues la organización debía de optar dos alternativas de alto impacto:

Respetar estrictamente la norma, renunciando a incorporar al especialista, afectando consecuentemente la calidad del servicio médico.

Proceder con la contratación directa, asumiendo el riesgo de incumplir la legislación laboral y exponiéndose a posibles sanciones por parte del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

### **Consecuencias de Contratar sin cumplir Requisitos**

Multas administrativas impuestas por SUNAFIL (por infracción muy grave)

Multas migratorias por permitir trabajo no autorizado

Nulidad del contrato laboral y problemas legales si hay inspecciones.

Posibles sanciones al trabajador extranjero (expulsión o cancelación de visa)

Más allá de un problema meramente administrativo, esta situación constituye un dilema ético y profesional: ¿Cómo garantizar un servicio de salud, de excelencia sin vulnerar la normativa vigente? La necesidad institucional de contar con talento especializado chocó frontalmente con las restricciones impuestas por la ley, evidenciando la tensión entre la rigidez normativa y las necesidades operativas del sector salud privado en el Perú.

## **2.2 CONTRIBUCIÓN EN LA SOLUCIÓN DE SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.**

Según Córdova, J. (2020) “Explica que el desarrollo de competencias profesionales implica aplicar criterios técnicos y normativos en entornos reales”

### **CONTRIBUCION: CONTRATACION DEL MEDICO EXTRANJERO MEDIANTE EL RUC 15**

La solución al problema que contenía al Centro oftalmológico OFTALIMA-ICA, generó más que un beneficio en sí, pues aquí en el Perú, el RUC (Registro Único de Contribuyentes) identifica a personas naturales y jurídicas frente a la SUNAT.

Cuando un extranjero tramita un RUC con el código 15, significa que se registra como persona natural con negocio y puede:

Emitir recibos por honorarios electrónicos o facturas, según el régimen tributario que elija.

Prestar servicios profesionales de manera independiente, sin estar en planilla.

Declarar y pagar impuestos mensualmente (8% de retención si corresponde)

Esto permite que el medico extranjero brinde servicios médicos a la clínica como proveedor independiente, no como trabajador dependiente.

### **Requisitos Para Que Un Extranjero Pueda Sacar Ruc 15**

Según la Superintendencia Nacional de Migraciones (2024) “Establece que todo profesional extranjero debe contar con calidad migratoria habilitante antes de su contratación”

Para que esto sea válido, el médico debe cumplir con:

Tener carné de extranjería vigente, con calidad migratoria que le permita realizar actividades económicas en el país (residente trabajador o residente independiente).

Inscribirse en la SUNAT para obtener el RUC 15 (tramite gratuito)

Estar habilitado profesionalmente en el Perú (colegiatura, revalidación o autorización temporal, si aplica para actividades medicas).

### **2.2.2 COMO FUNCIONA LA RELACIÓN CON OFTALIMA-ICA**

Según Alvarado, M. (2019) “Señala que la gestión administrativa en salud depende del orden documental y del cumplimiento regulatorio para asegurar calidad en la atención”

Una vez que el médico especialista extranjero obtuvo su RUC paso lo siguiente:

Se firmó un contrato de locación de servicios o prestación de servicios profesionales, detallando el tipo de atención medica que brindara, condición de horario y condiciones de trabajo.

Cada vez que el medico atienda a pacientes o realice actividades, emite su factura a nombre de la clínica.

Para este caso se acordó:

Monto fijo por 2,700.00 soles mensual por su horario establecido en su contrato

35.00 soles por cada paciente atendido

35.00 soles por cada convención de exámenes (ecografía, angiografía retinal, OCT de córnea, OCT macular, OCT medio óptico, paquimetría, biometría, topografía corneal, microscopía especular

Al comienzo el medico atendía entre 50 a 100 pacientes hoy en la actualidad atiende entre 180 a 200 pacientes por mes. Asimismo, la convención de exámenes varía entre 35 a 40 exámenes por mes. Por esta

Al firmar contrato por locación de servicios o prestación de servicios a la clínica NO le corresponde pagar la retención del 8% de impuesto a la Renta (si supera s/1,500 por recibo), puesto que el medico emite facturas.

No hay aportes a EsSalud ni beneficios laborales como CTS, GRATIFICACIONES (julio y diciembre), VACACIONES porque no existe vinculo de subordinación.

### **2.2.3 PRECAUCIONES LEGALES IMPORTANTES**

Aunque esta modalidad es válida es crucial que la relación sea realmente independiente. SUNAFIL podría reclasificarla como relación laboral si:

El medico cumple horarios fijos impuestos por la clínica

Usa exclusivamente equipos de infraestructura de la empresa sin autonomía

Está sujeto a supervisión directa y permanente

No tiene libertad para decidir como prestar el servicio.

### **2.2.4 VENTAJAS**

N°	PARA OFTALIMA-ICA	PARA MEDICO EXTRANJERO
----	-------------------	------------------------

1	Evita límites legales de contratación	Trabaja de forma independiente
2	No necesita aprobación MTPE	Emite recibos por honorarios y facturas
3	No genera beneficios ni EsSalud	Maneja su propio régimen tributario
4	Ideal para servicios especializados	Puede atender en varios centros si desea

### **2.2.5 BENEFICIOS GENERADOS POR LA CONTRATACIÓN DE UN MÉDICO EXTRANJERO CON RUC 15 PARA OFTALIMA-ICA**

Según Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021) “Sostienen que el control interno permite reducir riesgos legales y mejorar la toma de decisiones institucionales”

Esta propuesta dio una solución viable desde el punto de vista contable y legal para OFTALIMA-ICA de incorporar a un médico extranjero mediante la inscripción de modalidad de prestación de servicios independientes, utilizando un RUC 15 (Régimen General como persona natural con negocio), genero una serie de beneficios estratégicos, económicos y operativos para la empresa. Esta alternativa legal permitió a la clínica contar con un profesional especializado, sin incurrir en las cargas laborales y administrativas propias de una contratación directa en planilla.

#### **2.2.5.1. Optimización de costos laborales y tributarios**

Al establecer una relación de prestación de servicios profesionales y no una relación laboral, se evitó los costos asociados a beneficios sociales (gratificaciones, CTS, vacaciones, aportes a EsSalud), que son obligatorios en una contratación tradicional. La clínica únicamente efectuó la retención del 8% de impuesto a la renta en los recibos por honorarios emitidos por el médico, cuando correspondía, lo que represento un menor gasto operativo mensual y una gestión tributaria más simple.

### **2.2.5.2. Flexibilidad en la gestión de servicios médicos especializados**

Según Chiavenato, I. (2019) “Una organización eficiente requiere procedimientos estandarizados que garanticen cumplimiento y orden operativo”

La contratación de un médico extranjero con RUC 15 permitió adaptar la prestación del servicio médico a la demanda real de pacientes, especialmente en campañas oftalmológicas y consultas de alta especialización

Al no existir un vínculo laboral permanente, la clínica pudo programar atenciones en fechas y horarios específicos, optimizando el uso de sus recursos humanos y logísticos sin asumir compromisos laborales a largo plazo.

### **2.2.5.3. Acceso a conocimiento técnico y profesional especializado**

El médico extranjero contratado contaba con formación y experiencia técnica en el campo oftalmológico, lo cual permitió mejorar la calidad de atención brindada por la clínica. Esta incorporación contribuyó al fortalecimiento de la oferta de servicios, introduciendo procedimientos y enfoques clínicos especializados que incrementaron el prestigio institucional de OFTALIMA-ICA en todo el departamento.

### **2.2.5.4. Cumplimiento legal y reducción de riesgos laborales**

Al aportar por la modalidad de locación de servicios mediante RUC 15, la empresa evitó infringir las disposiciones migratorias y laborales que regulan la contratación de extranjeros.

Dado que el profesional actuó como proveedor independiente y contaba con calidad migratoria adecuada para ejercer actividades económicas, OFTALIMA-ICA no estuvo sujeta a los límites del 20% de personal extranjero, ni la aprobación del contrato por parte del MTPE. Esta estrategia redujo significativamente los riesgos de sanciones por parte de SUNAFIL o Migraciones.

### **2.2.5.5. Mayor agilidad administrativa y tributaria**

La relación civil entre la clínica y el médico extranjero permitió manejar la emisión de recibos por honorarios electrónicos, simplificando los procesos de pago y registro contable, esta modalidad se adecuó perfectamente al Régimen MYPE Tributario, al no

requerir registros adicionales en planilla ni modificaciones estructurales en la gestión laboral interna de la clínica.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS DE CONTRIBUCIONES Y BENEFICIOS OBTENIDOS**

#### **3.1 ANÁLISIS DE SU CONTRIBUCIÓN EN TÉRMINOS DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS DURANTE SU FORMACIÓN PROFESIONAL. EXPLICAR SI SU CONTRIBUCIÓN REQUIRIÓ LA CONSULTA A OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN.**

Según Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. (2022) “Afirma que la gestión basada en evidencia facilita la selección de soluciones adecuadas a la problemática identificada”

El desarrollo de las funciones realizadas en OFTALIMA-ICA, centro oftalmológico donde se brindan servicios de atención visual, campañas médicas y gestión administrativas, permitió aplicar de manera integral las competencias y habilidades adquiridas a lo largo de la formación profesional en el ámbito contable.

Durante mi desempeño como asistente de gerencia, pude demostrar capacidades con la organización administrativa, gestión documental, atención al cliente, coordinación de campañas de salud y apoyo en la contabilidad, las cuales fueron fortalecidas mediante los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante la carrera. Estas competencias contribuyeron a optimizar la gestión interna de la clínica, mejorar la planificación de eventos oftalmológicos en distritos aledaños, asegurar el adecuado control de inventarios, órdenes de compra y venta de lentes.

##### **3.1.1 COMPETENCIAS TÉCNICAS APLICADAS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE**

Entre las competencias específicas aplicadas destacaron:

La gestión administrativa y el manejo de procedimientos internos, lo que permitió mantener actualizados los archivos, documentos contables, órdenes de compra y registros de pacientes, fortaleciendo la trazabilidad operativa del centro oftalmológico.

La capacidad de planificación y coordinación aplicada en la organización de campañas médicas y atención al público en campo, integrando el enfoque contable y la normativa

vigente.

Esta competencia permitió aplicar correctamente la Ley MYPE para la identificación del régimen empresarial de OFTALIMA-ICA y sus implicancias administrativas. Del mismo modo, se utilizó la normativa de contratación de extranjeros para el análisis del caso del médico extranjero que prestaba servicios bajo RUC 15, asegurando la verificación del marco legal aplicable.

Desde el ámbito contable, se consolidó la emisión y registro ordenado de comprobantes electrónicos, ingresos por campaña y control de ventas de lentes, garantizando el cumplimiento tributario y formalidad en las operaciones.

La comunicación efectiva y orientación al servicio, fundamentales para la atención al paciente y el enlace con proveedores y personal médico, manteniendo procesos claros y documentación alineada a estándares institucionales.

La responsabilidad y ética profesional que aseguraron el cumplimiento de obligaciones administrativas, el respeto al marco normativo y la correcta gestión de información sensible asociada a procesos laborales y tributarios.

Asimismo, la contribución profesional durante esta experiencia requirió la consulta y aplicación de otras fuentes de información externas, especialmente para garantizar el cumplimiento del marco legal vigente relacionado con el funcionamiento de una microempresa y a la contratación de personal médico extranjero. Fue necesario revisar **Ley MYPE – Decreto Legislativo N.º 1086**, que regula la formalización y el Régimen MYPE Tributario (RMT); así como la normativa aplicable a la contratación de extranjeros, entre ellas el **Decreto Legislativo N.º 689**, que regula la contratación laboral de ciudadanos extranjeros y su reglamento, el **Decreto Supremo N.º 014-92-TR**. También se consideraron las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Asimismo, se consideraron las disposiciones de la **Ley de Migraciones – Decreto Legislativo N.º 1350** y su reglamento, aplicadas por la Superintendencia Nacional de Migraciones, las regulaciones emitidas por la SUNEDU respecto a la revalidación y reconocimiento de grados y títulos profesionales extranjeros, y las normas del Colegio Médico del Perú, en especial la **Ley N.º 15173**, que regula la habilitación, colegiatura y

ejercicio profesional de médicos en el territorio nacional. Adicionalmente, se revisaron documentos contables vinculados al cumplimiento del Régimen MYPE Tributario (RMT).

La integración de estas fuentes permitió fortalecer la comprensión del marco legal y administrativo que regula la contratación de personal médico extranjero y la gestión de una microempresa en el sector salud, consolidando así competencias en análisis normativo, responsabilidad profesional y ética institucional.

### **3.2 EXPLICAR EL NIVEL DE BENEFICIO OBTENIDO POR EL CENTRO LABORAL DE SU CONTRIBUCIÓN A LA SOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES PROBLEMÁTICAS.**

Según Koontz, H., & Wihrich, H. (2012) “La supervisión de procesos administrativos es clave para evitar fallas en la ejecución de tareas críticas”

#### **Situación Problemática**

Durante el periodo de desempeño profesional, se identificó una situación problemática vinculada con la contratación de un médico extranjero, debido a las limitaciones legales que enfrenta una microempresa acogida al régimen MYPE Tributario (RMT). La empresa no cumplía con los requisitos establecidos por la normativa laboral para la contratación formal de personal extranjero en planilla, como el número mínimo de trabajadores peruanos y los límites porcentuales permitidos por ley.

#### **Intervención Realizada:**

Frente a esta situación, se realizó un análisis técnico y normativo para determinar una alternativa legal viable que permitiera la continuidad del servicio médico especializado sin infringir las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ni las regulaciones de Migraciones. Como resultado, se propuso y ejecutó la contratación del médico extranjero bajo la modalidad de servicios profesionales independientes, mediante la emisión de RUC 15, lo que permitió formalizar su vínculo con la empresa a través de la prestación de servicios por facturas electrónicas.

## **Beneficios Cuantificables:**

**Reducción de costos laborales y administrativos:** Al establecer la relación contractual bajo la modalidad de servicios profesionales independientes, OFTALIMA-ICA evitó los gastos derivados de beneficios sociales, aportes a EsSalud, CTS, vacaciones y gratificaciones. Esta medida permitió una reducción aproximada del 30% en los costos laborales respecto a la contratación tradicional en planilla.

**Incremento en los ingresos por servicios especializados:** La experiencia y especialización del médico extranjero posibilitaron ampliar la oferta de procedimientos oftalmológicos, generando un aumento del 35% en la facturación mensual durante el periodo de su colaboración profesional.

**Optimización de la atención al paciente:** Gracias a la mayor posibilidad de un profesional calificado, se incrementó el número de consultas diarias atendidas, pasando de un promedio de 20 a 35 por jornada, lo que elevó la productividad del equipo médico.

**Regularización tributaria de los servicios médicos contratados:** La modalidad bajo RUC 15 permitió emitir facturas electrónicas, garantizando la formalidad de los pagos y su registro contable, mejorando el control de gastos y el cumplimiento de las obligaciones tributarias ante la SUNAT.

**Incremento en la participación en campañas oftalmológicas:** La disponibilidad del médico extranjero permitió a OFTALIMA-ICA realizar muchas campañas adicionales de atención visual en distritos aledaños, logrando atender a un mayor número de beneficiarios y posicionando mejor a la clínica en la comunidad local.

## **Beneficios Cualitativos:**

**Fortalecimiento del servicio médico especializado:** La contratación del médico extranjero aportó nuevos conocimientos técnicos y experiencia clínica, mejorando la calidad de diagnóstico y tratamiento oftalmológico brindado a los pacientes

**Cumplimientos de las normas legales y tributarias:** Optar por la contratación mediante RUC 15 permitió a OFTALIMA-ICA mantener una relación profesional formal y documentada, en cumplimiento con las regulaciones del Ministerio de Trabajo y de Migraciones, evitando sanciones y observaciones administrativas.

**Mejora en la gestión contable y administrativa:** La inclusión de las facturas dentro del flujo contable promovió una mayor organización documental y transparencias en el manejo financiero, fortaleciendo el control interno de la microempresa.

**Posicionamiento institucional y reputación profesional:** Contar con un especialista extranjero incrementó la credibilidad y prestigio de OFTALIMA-ICA frente a los pacientes y a la comunidad, consolidándola como una entidad moderna y con personal médico altamente calificado.

**Transferencias de conocimientos y desarrollo del personal local:** El trabajo conjunto entre el médico extranjero y el equipo peruano generó un intercambio técnico y profesional, mejorando las competencias del personal y fomentando una cultura de aprendizaje continuo.

**Nivel del Beneficio:**

Alto, reduciendo costos y aumentando facturaciones, mejorando la eficiencia y cumplimiento normativo.

**Sostenibilidad:**

Se garantizó la continuidad del servicio médico, la formalidad tributaria y el cumplimiento de normas laborales y migratorias. Asimismo, fortaleció la gestión administrativa y financiera, asegurando estabilidad operativa y proyección institucional a largo plazo.

## CAPÍTULO IV:

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 CONCLUSIONES

El presente trabajo de suficiencia profesional tuvo como propósito demostrar las competencias desarrolladas por la egresada durante su desempeño como asistente de Gerencia en la clínica oftalmológica OFTALIMA-ICA, con énfasis en operaciones, administración, control documental y apoyo contable.

El análisis permitió evidenciar que la egresada optimizó los procesos administrativos y operativos, lo que se reflejó en la mejora del orden documental, la gestión de compras, el control de archivos y la ejecución de campañas oftalmológicas externas, donde gestionó atención en campo, venta de lentes y mediciones visuales.

Asimismo, su participación en la contratación del médico extranjero bajo la modalidad RUC 15 contribuyó a una reducción aproximada del 30% en la facturación, generando un impacto directo en la eficiencia financiera de la empresa.

Durante el desarrollo de sus funciones, la egresada fortaleció competencias clave como:

Gestión administrativa y organización documental, mediante la implementación de archivos sistematizados y órdenes de compras controladas.

Análisis contable y control interno, al registrar ventas de lentes, mediciones visuales y asegurar la trazabilidad tributaria

Gestión operativa de servicios de salud, al coordinar campañas oftalmológicas en distritos cercanos.

Comunicación profesional y orientación al servicio, al interactuar con pacientes, proveedores y personal médico.

Ética y responsabilidad profesional, garantizando el cumplimiento normativo y la formalización de procesos.

En el ámbito normativo, la egresada integró el conocimiento del **Decreto Legislativo**

**N.º 1086** que aprueba la ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa – Ley MYPE; para entender las particularidades del régimen de microempresa y tributo especial al que se acogía la institución. Asimismo, utilizó el **Decreto Legislativo N.º 689** junto con su reglamento, el **Decreto Supremo N.º 014-92-TR**, reguladores de la contratación de trabajadores extranjeros, para asegurar la legalidad de la contratación del médico extranjero. De esta manera, la egresada vinculó competencias técnicas con el marco legal normativo, garantizando un enfoque integral.

La contribución de la egresada tuvo un impacto significativo en la empresa, ya que mejoró la eficiencia operativa, permitió la formalización administrativa y fortaleció la continuidad del servicio médico especializado dentro de las reglas de la microempresa y la normativa migratoria/laboral. En consecuencia, la clínica obtuvo una mejora en su rentabilidad, control interno y reputación institucional.

Finalmente se determinó que la experiencia profesional permitió a la egresada consolidar una visión integral de la gestión en una microempresa del sector salud, reafirmando su compromiso con la práctica responsable, el orden administrativo y la mejora continua en entornos reales de trabajo, lo cual prepara su trayectoria laboral futura con una base sólida de competencias y ética profesional.

#### **4.2 Recomendaciones**

Se recomienda fortalecer la verificación normativa previa a la contratación de personal médico extranjero mediante un procedimiento interno estandarizado que permita revisar rigurosamente el cumplimiento de todos los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Superintendencia Nacional de Migraciones, la SUNEDU y el Colegio Médico del Perú. Este proceso debe incorporarse como parte de la gestión administrativa y contable de OFTALIMA-ICA, asegurando que cada etapa quede registrada como evidencia del cumplimiento.

Asimismo, resulta necesario formalizar un sistema consolidado de control documental que permita organizar en un único expediente todos los documentos vinculados al médico extranjero, como la convalidación del grado profesional, la habilitación del CMP, la autorización migratoria y el contrato laboral acorde al régimen aplicable. Disponer de esta documentación de manera ordenada y accesible

reduce riesgos sancionadores, facilita las auditorías y mejora la trazabilidad interna en la gestión institucional.

Desde la perspectiva contable, se recomienda optimizar los registros vinculados a los costos laborales del profesional extranjero, implementando un programa de capacitación continua para el personal administrativo, manteniendo al equipo actualizado en la gestión institucional evitando errores derivados de desconocimiento normativo.

También se sugiere fortalecer la coordinación interinstitucional manteniendo canales de comunicación activos con el MTPE, Migraciones, SUNEDU y el CMP, a fin de recibir actualizaciones normativas y resolver consultas técnicas. Del mismo modo, se debe monitorear la vigencia de la calidad migratoria del médico extranjero, la actualización para garantizar la continuidad del servicio sin contingencias legales.

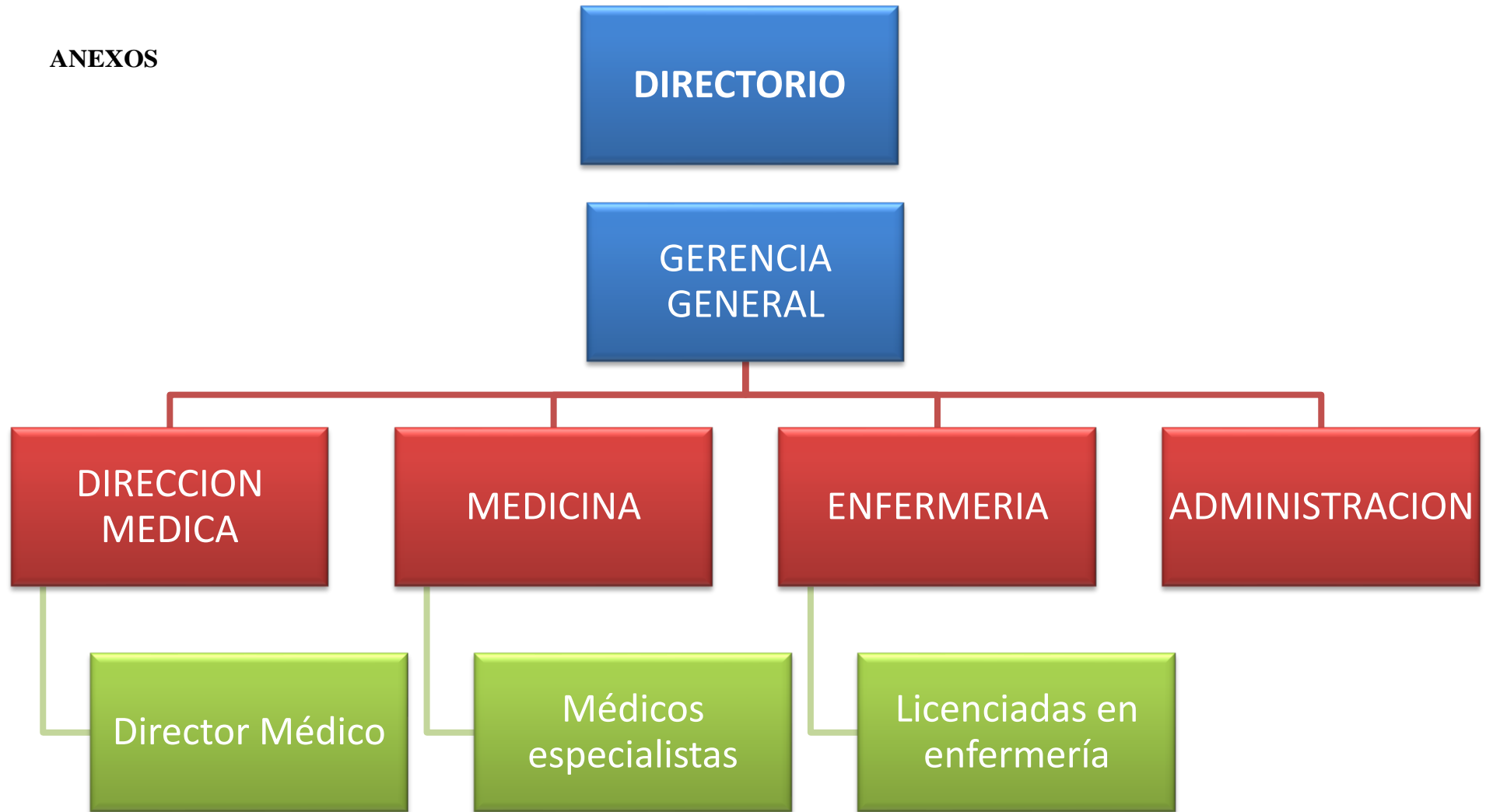
Finalmente, es recomendable que OFTALIMA-ICA continúe fortaleciendo la articulación con entidades reguladoras y con proveedores de servicios legales especializados, lo cual permitirá prevenir contingencias, agilizar trámites y asegurar la sostenibilidad institucional. Un enfoque preventivo y sistemático en la gestión del personal extranjero contribuirá no solo al cumplimiento organizacional, la confianza institucional y la mejora continua de los servicios ofrecidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rosales, J., & Vélez, L. (2021). Contribución de los indicadores de gestión en la eficiencia organizacional y la administración hospitalaria en instituciones de salud. *UNESUM Ciencia*, 8(2), 50-65.
2. Dominguez Reina, I. (2022). La contabilidad creativa: usos, efectos, herramientas para su detección y posibles soluciones (Trabajo de fin de Máster). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Sevilla. (pp.6)
3. Ministerio de la Producción (2008) Ley MYPE (Ley 28015, modificada por el Decreto Legislativo 1086). Lima: PRODUCE. p.8 <https://www.gob.pe/produce>
4. Gobierno del Perú (2017) Ley de Migraciones (D.L. 1350) y Reglamento (D.S. 007-2017-IN). Lima: Ministerio del Interior. p.3 <https://www.gob.pe>
5. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) Reglamento de Contratación de Trabajadores Extranjeros (D.S. 014-92-TR). Lima: MTPE. p.15 <https://www.gob.pe/mtpe>
6. Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2024). Guía del Régimen MYPE Tributario. Lima: SUNAT. p.9 <https://www.sunat.gob.pe>
7. Córdova, J. (2020) Competencias profesionales y desempeño laboral en organizaciones modernas. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. p.143
8. Superintendencia Nacional de Migraciones (2024) Lineamientos para la calidad migratoria residente trabajador y residente profesional. Lima: Migraciones. p.4 <https://www.migraciones.gob.pe>
9. Alvarado, M. (2019) Gestión administrativa en servicios de salud. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Nacional de San Marcos. p.59
10. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021) Administración (14<sup>a</sup> ed.). México D.F.: Pearson Educación. p.87
11. Chiavenato, I. (2019) Gestión del talento humano (4<sup>a</sup> ed.). México D.F.: McGraw-Hill Education. p.112

12. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. (2022) Metodología de la investigación (7ª ed.). México D.F: McGraw-Hill. p.31
13. Koontz, H., & Weihrich, H. (2012) Administración: Una perspectiva global y empresarial (13ª ed.). México D.F: McGraw-Hill. p.54

**ANEXOS**





CENTRO OFTALMOLÓGICO

Clínica Virgen del Rosario  
Calle Callao 263 – Ica. Teléfono 945-553698

CATARATA – GLAUCOMA – RETINA & VITREO – OCULOPLÁSTICA – ÓRBITA – ONCOLOGÍA OCULAR – NEUROOFTALMOLOGÍA – OFTALMOPEDIATRÍA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL USO DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA / ORGANIZACIÓN

Por el presente documento, aprobamos el uso de la información de la empresa u organización: OFTALIMA-ICA EIRL, para que él o la bachiller HERNANDEZ GAMBOA GRECIA CAROLINA pueda desarrollar el Trabajo de Suficiencia Profesional, para la obtención del Título Profesional, Por tal motivo, nos comprometemos a brindar las facilidades necesarias en términos de acceso a la información relacionada para el desarrollo de su trabajo de suficiencia profesional, así como aceptamos su utilización con fines académicos y colocación en diversas bases de datos y/o concursos nacionales e internacionales, en formato digital y/o impreso.

Se firma el presente documento en señal de conformidad:

Richard H. Geronimo Oncebay  
GERENTE - OFTALIMA - ICA EIRL

Nombres y apellidos: RICHARD HEINE GERONIMO ONCEBAY

DNI: 21536793

Correo electrónico: rgeronimooncebay@gmail.com

Teléfono: 945553698

Fecha: 10/11/2025