

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Contabilidad y Finanzas

“LA INCIDENCIA AL IMPLEMENTAR LA NORMA INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA PYMES SECCIÓN 28: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN EL GASTO DE PERSONAL DE LAS PROMOTORAS DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN LA CIUDAD CAJAMARCA, AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autoras:

Jhulitza Mirela Díaz Zavaleta

Evelin Toledo Sánchez

Asesor:

CPCC JESÚS MANUEL MALCA OCAS

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la fortaleza y fuerzas para seguir día a día esforzándonos por nuestros proyectos y metas trazadas a lo largo de estos años.

A nuestros padres, por el amor incondicional, la confianza que nos brindaron y por mostrarnos el camino hacia la superación con consejos, principios, valores y virtudes.

A nuestros hermanos por brindarnos su tiempo y apoyarnos en nuestros deseos de superación por y para ellos.

Las autoras

A Dios, por guiarme en el camino, por darme la fortaleza y fuerzas para seguir día a día a cumplir mis metas trazadas. A mi padre y mi madre por su amor incondicional, el apoyo, la guía, la confianza que me brindaron y sobre todo por el esfuerzo que tuvieron que hacer para que pueda lograr mis sueños y metas, esto es por ustedes. A mis pequeños hermanos por siempre apoyarme y motivarme a ser su ejemplo de superación. A una persona importante para mí, cumpliendo mi promesa puedo decir que: lo he logrado. Y, por último, a un ser especial que me ha motivado a seguir adelante a pesar de todo, con toda mi alma.

Evelin Toledo Sánchez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirnos tener y disfrutar de nuestra familia y compartir momentos muy gratos a su lado, por permitirnos vivir y disfrutar cada día. Gracias a nuestra familia por apoyarnos en nuestras decisiones y proyectos.

A nuestro asesor, por su apoyo en el desarrollo de esta tesis.

Gracias por creer en nosotras.

(Las autoras)

A Dios, por mi familia, por permitirme compartir con ellos y disfrutar cada día de la vida. A mi familia por creer en mí y por heredarme lo más valioso, su tiempo.

Evelin Toledo Sánchez

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	24
CAPÍTULO III. RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	32
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Determinación de incidencia de aplicar NIIF para PYMES Sección 28: beneficios a los empleados.....	32
---	----

RESUMEN

El uso de estándares para la elaboración de la contabilidad en una empresa es de suma importancia, más aún cuando se encuentra relacionado al gasto de personal, por ello, la presente investigación tiene como objetivo general identificar la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. El enfoque de la investigación es de carácter cualitativa, con un diseño no experimental con corte transversal, el tipo de investigación es descriptiva y explicativa. Los datos fueron recogidos a través de la técnica de análisis documental y entrevista, utilizando como instrumento la ficha de análisis documental y la entrevista de preguntas abiertas. Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluyó que la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES mejora la elaboración, presentación, credibilidad, uniformización y razonabilidad de la información presentada en los Estados Financieros que reflejan el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular ciudad Cajamarca, año 2019; así como en la toma decisiones.

Palabras clave: Sección 28 de NIIF para PYMES, Beneficios a los empleados, Gastos de Personal

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La contabilidad desde sus inicios ha estado directamente relacionada con las actividades económicas de las empresas y, por ende, con el desarrollo económico de los diferentes países del mundo, aplicando en cada uno sus propios principios o normas contables al preparar y presentar los estados financieros. La aplicación de principios contables distintos en cada país es un factor que limita la comparación de la información financiera entre empresas. (Díaz, 2014)

La globalización de los mercados financieros, impulsada a principios de la década de 1990 por la incorporación de las nuevas tecnologías, evidenció las divergencias normativas entre países y la conveniencia de abordar un proceso de armonización contable internacional que evitara la internacionalización de los mercados con el consiguiente desconcierto para los inversores. (Molina, 2013).

Fruto de ello, surge en el contexto mundial, el International Accounting Standards Committee (IASC) que se creó en junio de 1973 como organismo independiente de carácter privado, produciendo así 41 Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) las cuales estuvieron vigentes hasta que surgió el International Accounting Standards Board (IASB) en el año 2001 como una entidad privada responsable del establecimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), constituyéndose en el organismo emisor, promotor y propulsor de normas contables, aplicables en todo el mundo, en la presentación de los estados financieros. Entre sus cometidos se consideró el establecer requerimientos de reconocimiento, medición y presentación de información a revelar en los estados financieros. (Agreda, 2013)

Dicha adopción de las NIIF se constituye como uno de los sucesos más relevante en la trayectoria de la historia contable para las empresas en más de 100 países; en tal

sentido, las entidades reguladoras esperan que la adopción de las NIIF mejore la comparabilidad de los estados financieros de las empresas en su elaboración y presentación, y esto perfeccione la transparencia corporativa y la credibilidad de la información presentada beneficie a los inversionistas (Daske, Hail, Leuz, y Verdi, 2008); de tal modo que la información de alta calidad es un factor primordial para el funcionamiento eficiente del mercado accionario (Ahmeda, Chalmers, y Khelif, 2013) dado que contribuyen a mejorar el funcionamiento del Mercado de Capitales de forma positiva y eficaz (Brüggemann, Hitz y Shelhorn, 2013).

En toda empresa, el producto final y principal, luego de procesar sus transacciones económicas, son los estados financieros y sus notas, además de otro tipo de reportes administrativos o financieros relevantes de vital importancia en el proceso de toma de decisiones empresariales ya que proporcionan información que no está contenida en estos estados. Es así como en 1936 la Asociación Americana de Contabilidad (American Accounting Association) define los estados financieros como «la expresión, en términos financieros, de la utilización de los recursos económicos de la empresa y los cambios resultantes en ellos y en la posición en los mismos de los intereses de acreedores e inversores». (Becerra, 2010).

La información contenida en los estados financieros de las empresas proviene directamente del sistema contable, el mismo que suministra información relevante y detallada sobre la situación financiera, económica y los resultados de estas para ser utilizada por diversos usuarios; por ejemplo, inversionistas, socios, proveedores, clientes y/o trabajadores (Díaz, 2014). Esta definición es compartida por varios autores como: Alva en el 2005; Fierro en el 2003; Horngren en el 2000 y Meigs, Bettner en el 1998; en la que se evidencia la importancia de los estados financieros en la toma de decisiones.

La preparación y presentación de estados financieros al tener que aplicar por primera vez las NIIF, es una situación que parece presentarse como novedosa y dificultosa para un buen número de profesionales contables, teniendo en cuenta que las NIIF constituyen parte de los datos complejos manejados actualmente en el mundo de los negocios (Valle, 2013).

En la actualidad las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) “son la columna vertebral del crecimiento económico de los países” (Singh & Garg, 2008). El estudio de PYMES ha ganado terreno en las últimas décadas, debido a la creciente participación en el tejido empresarial de los diferentes países, especialmente de América Latina, se resalta que “su creciente importancia en los procesos de desarrollo económico de los países se debe fundamentalmente al empleo que generan” (Zevallos, 2007), y aporte a la economía de los países “La relevancia económica (aporte al Producto Bruto Interno-PBI) no es el único parámetro para dimensionar la importancia de la PYME, es necesario también considerar el papel de carácter social que juegan las mismas, al promover el autoempleo” (Ruiz, 2017).

En 2009, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés) publicó por primera vez la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para las PYMES). El estándar fue desarrollado para satisfacer la necesidad de directrices mundiales de contabilidad para las PYMES. Desde su introducción, el estándar ha sido adoptado por millones de empresas PYMES de todo el mundo. En una encuesta llevada a cabo por el IASB en 2014, se obtuvo como resultado que la norma ha sido adoptada en más de 140 países. El estándar también se ha utilizado en más de 25 idiomas. En 2012, el IASB ha iniciado una amplia revisión de la NIIF para las PYMES para incorporar la experiencia en

implementación y examinar la necesidad de cualquier modificación del estándar original. (Parreño, Riera, Sánchez y Alarcón, 2018).

Parreño, Riera, Sánchez, & Alarcón en el 2018 en su estudio Impacto de La Aplicación de Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en las Pequeñas Y Medianas Empresas agregaron que un país que quiere adoptar las NIIF para las PYMES se deben realizar importantes preparativos para asegurarse de que haya coherencia y claridad sobre cómo la norma afectará a las normas nacionales vigentes.

Las NIIF para PYMES, de la que ya se han emitido dos versiones, implican que el modelo contable del IASB abarca múltiples organizaciones (entidades) y no sólo empresas o grupos económicos que cotizan en bolsa. (Gómez, 2016).

Propietarios y gerentes de negocios necesitan entender el impacto potencial de la transición que podría tener sobre el rendimiento y la posición financiera de sus empresas. Sin embargo, la aplicación de la NIIF para las PYMES es una actividad compleja y costosa para los reguladores y entidades, y esta es una de las razones que han disuadido a muchas jurisdicciones de adoptarlo (Mazhindu & Mafuba, 2013).

En el 2003, en el Perú se incluye por primera vez dentro de su marco legal a la Ley Nro. 28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa” y su Reglamento el D. S. N° 009-2003-TR, publicadas en el diario oficial El Peruano; teniendo como objeto principal la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas empresas (MYPES); así mismo, incluye su definición y características que deben reunir para ser consideradas como tales. (López y Tan, 2010).

Las MYPES están reguladas por la llamada Nueva Ley de La Micro y Pequeña empresa, promulgada mediante Decreto Legislativo Nro. 1086 y publicada en el diario oficial El Peruano el 28 de junio de 2008. Esta norma exige, para calificar como microempresa, que las empresas deben contar con hasta 10 trabajadores y sus ingresos

no deben superar las 150 Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y, para calificar como pequeña empresa, exige tener hasta 100 trabajadores y sus ingresos no deben superar las 1 700 UIT's. (Humire, 2008), ello hasta su modificación por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE “Texto Único Ordenado de La Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”, en donde se establece que las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES), deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, en función al nivel de sus ventas anuales: la Microempresa no debe superar ventas anuales de 150 UIT's, la Pequeña empresa debe tener ventas anuales mayores a 150 UIT's hasta 1700 UIT's y la Mediana empresa mayores a 1700 UIT's hasta 2300 UIT's (DS N° 013-2013-PRODUCE).

El 30 de noviembre del 2010, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), publicó la Resolución del Consejo Normativo de Contabilidad (RCNC) N° 045-2010-EF/94, entrando así en vigencia a partir del 01 de enero de 2011; en la cual, se oficializa la aplicación de NIIF para PYMES, con la finalidad de facilitar la aplicación de las normas contables dirigidas a las Pequeñas y Medianas empresas. El IASB ha desarrollado dicha norma para el reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren las transacciones financieras, con el objetivo de lograr beneficios, entre los que se destacan los menores esfuerzos en la preparación de información financiera y eventualmente mayores ahorros en sus costos, por lo que es pertinente oficializar su aplicación.

En la situación actual de Perú, Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) tienen un papel importante en la economía nacional dado que aportan significativamente al Producto Bruto Interno (PBI) y dan empleo al 60% de la Población Económicamente Activa (PEA), destacó la Organización No Gubernamental Techo Perú. Por ello, refiere

que el Ministerio de la Producción (PRODUCE) las califica como “una fuente generadora del empleo en el país”. (Diario Andina, 2019).

Asimismo, destacó el gran valor de la PYME en la generación de empleo y producción del país; sin embargo, la mayoría de ellas no tienen acceso a las herramientas que utilizan las grandes empresas en sus procesos de expansión. “En consecuencia, la mayoría de estas empresas terminan desapareciendo al cabo de 3 años, ello conlleva a una baja competitividad obligándolas a pasar a la informalidad”, afirmó. En ese contexto, el presidente del Gremio de la Pequeña Empresa de la Cámara de Comercio de Lima, Jorge Ochoa, precisó que las PYMES requieren de una política tributaria y laboral que promuevan su desarrollo e incrementen su productividad y competitividad. (Diario Gestión, 2018).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) distingue el empleo formal del informal, al definir el empleo formal como aquel vínculo laboral sujeto a la legislación laboral, fiscal y de la seguridad social; y define en el empleo informal a los empleados sin beneficios sociales o que trabajan en unidades de producción no registradas. (Diario El Comercio, 2019)

“La formalización laboral se ha estancado. En el 2004, la informalidad alcanzaba al 80% de la fuerza laboral y estuvo cayendo, en promedio, en un punto por año. La mala noticia es que en el 2018 ha dejado de caer”, aseveró Elmer Cuba, economista socio de la Consultora MACROCONSULT. (Diario El Comercio, 2018). Según la estadística del Ministerio de Trabajo a partir de la planilla electrónica, el empleo formal creció en 4,1% en el 2019 respecto al año anterior, lo que significó un aumento promedio de 142,060 empleos a nivel nacional. (Diario Gestión, 2020). La población ocupada con un empleo informal en Perú fue del 71,1% en el tercer trimestre de 2019, lo que supone un incremento del 3% respecto al mismo trimestre del año anterior, según un informe de la

Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios del país. (EUROPA PRESS, 2020)

El jefe de Desarrollo de Políticas del Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales – Asociación de Exportadores (CIEN-ADEX), Carlos Adriano Pérez, señaló que en el 2007 la informalización laboral llegaba al 80%, pasando a 72% en el 2016, 73% en el 2017, 72% en el 2018 y 72% para el 2019 (estimado). “Este nulo avance en la formalización estaría muy ligado al bajo crecimiento económico. El Banco Central de Reserva DEL Perú (BCRP) estimó que el PBI solo crecerá 2.3% para el 2019 y el INEI reportó que a noviembre llegó a 2.1%. Esto repercute negativamente en la generación de nuevos puestos de trabajo debido a que los niveles de desempleo se reducen solo si el PBI crece más de 4% anual”, comentó. De los casi 17 millones de personas que laboran (PEA ocupada), más de 12 millones trabajan informalmente, siendo los sectores más propensos el agropecuario, en donde el nivel llega a 96.5%; la pesca (86.3%); transporte y comunicaciones (80.9%); construcción (77%) y comercio (73.1%). (Diario Gestión, 2020).

En el país, las empresas prefieren realizar el pago de contraprestación de servicios con recibos por honorarios, aunque se dan puntualmente en casos de locaciones de servicio, lo que quiere decir prestación de forma autónoma de algún servicio o trabajo realizado por una persona. Sin embargo, viendo la realidad nacional, muchas empresas usan esto para encubrir relaciones de trabajo realizando una variación en el sector formal de la economía. (Diario Gestión, 2018)

Sánchez, en el 2018, se entrevistó con el diario Gestión y acotó: “Si pensamos en un contrato como locación de servicios, lo único que se paga es la retribución mensual. Sin gratificación, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones y tampoco los tributos correspondientes a la Superintendencia Nacional de Aduanas y

Administración Tributaria (SUNAT). Por ello muchas empresas utilizan esta forma para encubrir las relaciones de trabajo. Es ahí donde surgen los problemas”. Para el especialista los trabajadores tienen derecho a reclamar cuando la relación civil se ha desnaturalizado. Eso quiere decir, si es que hay carácter subordinado. “Por ejemplo: sigo las órdenes, sigo sus direcciones, hago la prestación con los materiales que esta persona me da como el correo electrónico, carné, etc. Caso contrario, sería que la prestación sea de forma autónoma, es decir que no tenga ningún tipo de grado o dependencia frente a la persona que me está contratando para prestación de servicios.”, precisó. Además, agregó “El pago con recibos por honorarios es una bomba de tiempo para las empresas si es que estamos frente a una relación de trabajo y la estamos encubriendo con una locación de servicios estamos generando contingencia. Ahí lo que está sucediendo es que la empresa no tiene conocimiento real de lo que sucede en su planilla. Piensa que abarata costos, pero ante una reclamación judicial posiblemente venga de la mano con una sanción de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)”. (Diario Gestión, 2018)

Sin embargo, al ser una MYPE y acogerse a su régimen laboral (D.S N° 013-2013-PRODUCE), podrían brindar a sus trabajadores los principales beneficios sociales como gratificaciones, CTS, vacaciones, EsSalud, entre otros; generando así una reducción aproximada del 50% en el gasto de personal en comparación con el Régimen Laboral General o Común del Decreto Legislativo 728 “Ley de Fomento del empleo”. (Arbaiza, 2019)

En el Perú, el personal docente y los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Particulares, bajo relación de dependencia se rigen por el Régimen laboral de la actividad privada tipificadas en el Decreto Legislativo N° 728

“Ley de Fomento del empleo”. (Decreto Legislativo N° 882-1996 y Ley N°28044 “Ley General de Educación”)

La normatividad peruana menciona que la jornada ordinaria de trabajo de un empleado no puede superar las 8 horas diarias o 48 horas semanales (Constitución Política del Perú – 1993). Sin embargo, para aquellos que se encuentran dentro del marco de la normativa referida a los profesores y trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas, se tiene un trato diferenciado; debido a que ellos se rigen según el cargo que desempeñan y de acuerdo a horas pedagógicas de 45 minutos.

La jornada laboral ordinaria de los profesores se determinan de acuerdo al área de gestión en la que se desempeñan (gestión pedagógica, institucional formación docente, entre otras) siendo de 24, 30 y 40 horas pedagógicas, según la modalidad, forma, nivel o ciclo educativo en el que prestan sus servicios. (Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”). Así mismo, la jornada ordinaria para el Personal Directivo o Jerárquico de cualquier nivel y modalidad, tiene el mismo tratamiento que el personal docente del nivel educación superior, siendo de 40 horas a la semana. Por otro lado, la jornada de trabajo para los profesores del área de la Administración de la Educación es la establecida para los trabajadores del sector público o privado, según el caso. (Ley N° 24029 “Ley del profesorado”)

Antes de la publicación del Régimen de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (MYPES) los trabajadores se regían bajo el Régimen Laboral General o Común. No se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación laboral del Régimen de las MYPES los trabajadores sujetos al Régimen laboral General, que hayan cesado después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y sean inmediatamente contratados por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un lapso de tiempo de un año desde el cese. Los contratos laborales de los trabajadores

celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración. (D.S N° 013-2013-PRODUCE)

El Gobierno Regional de Cajamarca (GRC), a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, desarrolla el Encuentro Empresarial Cajamarca con la finalidad de informar a los empresarios de nuestra región los servicios que ofrece esta dirección para que los utilicen y coadyuven a mejorar la inserción laboral y empleabilidad formal en las empresas de la región. “El problema de la informalidad laboral en el país llega a un 70% y en la región Cajamarca alcanza el 80%, por ello programamos estos eventos para promover la formalización del empleo en nuestra región”, comentó el director regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Armando Vásquez Morales. El funcionario regional felicitó la participación de los empresarios de nuestra región en el Encuentro Empresarial Cajamarca, así como resaltó el compromiso de aportar en este trabajo conjunto que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Llamó a las diversas instituciones para continuar con esta lucha contra la informalidad laboral, como la SUNAFIL, con quienes realizan diversas acciones conjuntas para fiscalizar el accionar de las empresas y cumplimiento de los derechos de los trabajadores. (Gobierno Regional de Cajamarca, 2019).

Se realizó el presente trabajo de investigación debido a que el 71.1% de la PEA del Perú labora de manera informal, lo cual contribuye de forma negativa al PBI del país, con los resultados obtenidos de aplicar la NIIF para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019; se busca demostrar el beneficio mutuo entre el empresario (empleador) y el trabajador, por una parte el empleador no tendría el riesgo de incurrir en sanciones administrativas por parte del ente competente

(Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL) y el trabajador que se encuentra laborando de manera informal podría gozar de beneficios sociales con forme a ley y tener acceso a un seguro de Salud.

Así mismo, se beneficiarán personas interesadas en el tema elaborado y les servirá como guía para otros trabajos de investigación similares.

Por otro lado, se han encontrado trabajos de investigación con temas similares a la presente tesis, las cuales se describen a continuación:

En el 2018, Ayala, Mejía, y Montesinos, en su investigación “Análisis De La Sección 28 “Beneficios De Empleados” Bajo NIIF PYMES Aplicable A La Empresa Telepetroleo de la ciudad de Barrancabermeja”, plantearon como objetivo elaborar un análisis de la política contable de la sección 28 bajo NIIF PYMES para la empresa Telepetroleo al implementar la sección 28 de NIIF para PYMES. Utilizaron como metodología el análisis de dos secciones de la NIIF para PYMES, (Sección 10 Políticas Contables, y Sección 28 Beneficio a Empleados); además, recolección y análisis de información. Como resultado de su investigación a través de la metodología implementada, la empresa al no contar con políticas para el cálculo de los beneficios de los empleados presenta problemas de confiabilidad y veracidad en los estados financieros y como conclusión identificaron el beneficio que se obtiene al motivar y fidelizar al recurso humano de la empresa estudiada y también le ayudó a la empresa a la creación de una política adecuada no solo para el área financiera, sino para todos los empleados de la empresa.

En el 2015, Ávila, Mejía, y Ramírez, en su tesis “Aplicación práctica de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, aplicado en la empresa AURI, S.A. de C.V., San Salvador, 2015”, tuvieron como objetivo elaborar un manual de aplicación práctica de cumplimiento, reconocimiento e información a revelar de las obligaciones requeridas en

la NIIF para PYMES, sección 28 Beneficios a Empleados para la Empresa AURI, S.A. de C.V. de la ciudad de San Salvador. El tipo de investigación empleado fue el método correlacional, debido a la relación que existieron en las variables, para ello utilizaron técnicas como recolección de información e instrumentos como encuestas y entrevistas. Como resultado obtuvieron que implementar el manual para la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, proporcionó una información general sobre las políticas contables adoptadas para cumplir con la normativa legal, ya que observaron que la sociedad realizó el suministro a sus empleados de las prestaciones de ley y otras adicionales el cual conllevó a una mejora en la gestión de la empresa y un eficiente control de los recursos humanos.

Limonés y Varela en el año 2017, realizaron un estudio “Desarrollo Contable Beneficios A Empleados de ORBECARGO DEL ECUADOR S.A. NIIF Para PYMES” tuvieron como objetivo el diseño de estrategias contables para el reconocimiento de los beneficios a empleados en la empresa ORBECARGO DEL ECUADOR S.A., utilizaron como metodología la investigación explicativa debido a que su intención no fue solo acercarse al problema sino también identificar sus causas. Obtuvieron como resultado mediante el proceso implementado que deberían aplicar el diseño de las estrategias contables permitiendo el reconocimiento de los beneficios a empleados en la compañía ORBECARGO DEL ECUADOR S.A.

Figueroa en el 2018, en su investigación “Las NIIF para PYMES y su influencia en la toma de decisiones de la empresa NETPAGOS SAC en el distrito de Santiago de Surco, 2017” tuvo como objetivo demostrar en qué medida las NIIF para PYMES influyen en la toma de decisiones en la empresa NETPAGOS SAC, en el distrito de Santiago de Surco, 2017. Para ello, implementó métodos como inductivo - deductivo y análisis – síntesis y el método experimental. Obteniendo como resultado que el Sistema

de Apoyo a la decisión fue efectivo para las variedades de papa Victoria, Libertad, Natividad y Capiro, los niveles de epidemia se mantuvieron controlados de una manera eficiente mediante el uso del SAD, con el que se logró minimizar el número de aplicaciones en comparación con las prácticas realizadas por el agricultor. Todos los tratamientos manejados bajo el criterio del agricultor fueron los que presentaron la más alta Tasa de Impacto Ambiental y por consiguiente el mayor Impacto Ambiental dentro de la investigación.

A continuación, se presentan algunas definiciones, para facilitar la comprensión de la investigación:

Las NIIF para PYMES son normas internacionales emitidas por el IASB que se aplican a la elaboración de los estados financieros y otras informaciones financieras pero enfocadas especialmente en Pequeñas y Medianas Empresas. (Rodríguez, 2018)

En la Sección 28 – Beneficios a los Empleados de la NIIF para PYMES los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de prestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. (Rodríguez, 2018)

Los Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese. (NIC 19, 2013 p. 8).

En otra definición, los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.1).

Los beneficios a los empleados a corto plazo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los

empleados hayan prestado los servicios relacionados. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.1

(a))

Los beneficios post-empleo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.1 (b))

Los planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.10 (a)).

Son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post-empleo cuando la obligación de la empresa consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial y el riesgo de inversión recaen, esencialmente, en la entidad (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.10 (b)).

Otros beneficios a los empleados a largo plazo son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.1 (c))

Los beneficios por terminación son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de: la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.1

(d))

Los Estados Financieros son el reflejo de la contabilidad de una empresa y muestran la estructura económica de ésta, es decir plasman las actividades económicas que realiza una empresa durante un determinado período. (Sevilla, 2015)

El gasto de personal son remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador, tanto en efectivo como en especie, así como las distintas contribuciones para seguridad y previsión social, y en general todas las cargas que lo benefician. (PCGE, 2019)

Se refiere a las retribuciones que realiza una empresa o negocio a los trabajadores que tiene a su cargo, que va más allá del pago de los sueldos. (García, 2017)

Las indemnizaciones al personal, comprende los gastos por concepto de pagos adicionales a las remuneraciones, como, en el caso de ceses de personal. (PCGE, 2019)

Los Beneficios sociales de los trabajadores son gastos por concepto de compensación por tiempo de servicios de acuerdo a ley, y por concepto de pensiones de jubilación y otros beneficios (Gratificaciones), después de terminado el vínculo laboral (post-empleo), como los seguros de salud y otros pagados a pensionistas. Incluye, además, la participación en las utilidades otorgada por ley (PCGE, 2019).

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: beneficios a los empleados en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados en

el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

- Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a corto plazo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.
- Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios post empleo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.
- Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a largo plazo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.
- Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios por terminación de contrato de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia indirecta en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.

1.4.2. Hipótesis general

- Al implementar los beneficios a corto plazo de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia indirecta en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.
- Al implementar los beneficios los beneficios post empleo de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia directa en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.
- Al implementar los beneficios los beneficios a largo plazo de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia directa en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.
- Al implementar los beneficios los beneficios por terminación de contrato de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia directa en el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque de Investigación

Cualitativo

El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. El enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico (Marshall, 2011 & Preissle, 2008, como se citó en Hernández, Fernández y Baptista 2014). Por lo tanto, la investigación tiene un enfoque cualitativo debido a que se examinará los componentes de la NIIF para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados y el gasto de personal de la promotora en estudio.

2.2. Diseño de Investigación

Investigación No Experimental.

Consiste en limitar al investigador a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos. (Tevni, 2000). Por lo tanto, se usará este diseño debido a que, no se alterará la forma original de las variables, tanto dependiente como independiente; es decir, no se manipulará ninguna variable de estudio.

Transversal: Consiste en recolectar datos en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, 2003). Por lo tanto, la presente investigación es transversal, debido a que se trabajará en base al periodo 2019.

2.3. Tipo de Investigación

Descriptiva

Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. La meta del investigador consiste en describir fenómenos,

situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

En los estudios descriptivos, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo y su finalidad es describir las características más importantes de un problema (Veiga, de la Fuente y Zimmermann, 2008).

Por lo tanto, se aplicará el presente tipo de investigación porque describiremos la NIIF para PYMES Sección 28 Beneficios a los empleados para su implementación en el gasto de personal de la promotora en estudio.

Explicativa

En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (Bernal, 2010).

Por lo tanto, se empleará dicho tipo de investigación por que se explicará la incidencia de la NIIF para PYMES Sección 28 en el gasto de personal.

2.4. Unidad de Estudio, Población, Muestra y Variables

Unidad de Estudio

Una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca.

Población

Todos los gastos de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca., año 2019.

Muestra

Gastos de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca., año 2019.

Método de Muestreo: La muestra de la presente investigación es no probabilístico intencional, porque se seleccionó los conceptos a evaluar según criterios que los investigadores consideran como relevantes para el estudio.

Variables de Estudios

Variable 1: Norma Internacional de Información Financiera para PYMES sección 28: Beneficios a los empleados.

Variable 2: Gastos de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca., año 2019.

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

2.5.1. Técnica

Entrevista: La entrevista se define como la conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto. Técnicamente es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger información en relación con una determinada finalidad. (Grawitz, 1984).

Se aplicará la entrevista para conocer la información que tiene el área de contabilidad de la empresa en estudio, relacionada a la NIIF para PYMES Sección 28 y el gasto de personal.

Análisis Documentario: El análisis documental es una actividad que estimula el desarrollo del pensamiento y permite analizar textos y documentos desde su estructura, conocimientos, conceptos, información, temas relevantes que lo conforman. Como acción cognitiva posibilita la resignificación de experiencias y prácticas cotidianas desde la reflexión analítica realizada con sentido crítico-transformador. (Peña y Pirela, 2007)

Por ello, en la presente investigación se usará el análisis documentario porque se analizará la documentación laboral formal y sustancial previamente

requerida a la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.

2.5.2. Instrumento

Entrevista de preguntas abiertas: En ésta se hacen preguntas precisas redactadas previamente y se sigue un orden previsto. El encuestado, por su parte, es libre de responder como desee, pero dentro del marco de la pregunta hecha. (López y Deslauriers, 2011)

Se usará la entrevista de preguntas abiertas para conocer a detalle la información que tiene el área de contabilidad de la empresa en estudio, relacionada a la NIIF para PYMES Sección 28 y el gasto de personal.

Ficha de Análisis Documental: Es un esquema de documentos y/o transacciones realizado en forma secuencial y sistemática a los fines de evaluar la consistencia y correspondencia de cada uno de ellos. (Blázquez y Peretti, 2007)

Se usará la ficha de análisis documental para pasar en dicho instrumento toda la información previamente requerida para el desarrollo de la presente investigación, con el fin de verificar si la empresa cuenta con la documentación obligatoria mínima establecida por ley y se encuentra debidamente formalizada en el ámbito laboral.

2.6. Procedimiento

Para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento, el cual fue agrupado en 3 fases:

Fase 1: Recolección y Obtención de la Información

Se inició con la solicitud de la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación al contador de la empresa enfocándonos en documentos como la historia de la empresa, el rubro, sector empresarial, procesos, organización jerárquica,

Régimen Tributario, Régimen Laboral y los Estados Financieros del periodo 2019. Luego, se confirmó la recepción de la información requerida para el desarrollo de la presente investigación (Planillas, contratos laborales, boletas de pago de trabajadores, liquidación de beneficios sociales y Estados Financieros del periodo 2019).

Fase 2: Aplicación de la NIIF para PYMES sección 28: Beneficios de los Empleados

Se procedió a identificar, clasificar, organizar y acoplar los beneficios de la NIIF para PYMES Sección 28: beneficios a los empleados a las normas laborales vigentes del país, obteniendo nuevos resultados en el gasto de personal. Esto se realizó con fichas de análisis documental y con la ayuda de una entrevista realizada al contador de la empresa.

Fase 3: Comparación de la Información Obtenida en Fase 2

Se trasladó la información obtenida a tablas comparativas para identificar las diferencias en la partida de gasto de personal proporcionado por la entidad y los nuevos resultados de la partida de gasto de personal después de la aplicación de la NIIF para PYMES Sección 28: beneficios a los empleados en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca., año 2019.

2.7. Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló haciendo uso de la normativa vigente relacionada al correcto cumplimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera y sobre la normativa de redacción de trabajos académicos establecida por las normas de American Psychological Association (APA, 2020), citando debidamente a todos los autores cuya información ha sido incluida en la presente Tesis.

Así mismo, para obtener la información de la empresa se solicitó la autorización al representante legal, para que los datos sean proporcionados; esta información no será manipulada para nuestro beneficio. Se mantiene en reserva el nombre de la empresa por confidencialidad respetando los términos acordados para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Incidencia al Implementar la NIIF para PYMES Sección 28: Beneficios a los Empleados

Tabla 1

*Determinación de incidencia de aplicar NIIF para PYMES Sección 28:
beneficios a los empleados*

ENCUESTA:

- La aplicación de la NIIF mejora la presentación de la información financiera y en la toma de decisiones.

ANTECEDENTES:

- Según estudios realizados referente a la implementación de la NIIF, mejora la presentación de la información, crea políticas contables para el reconocimiento y medición de los beneficios a los empleados, se informa al trabajador los beneficios que percibe y mejora el clima laboral y la productividad.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

- Se revisó documentación previamente solicitada a la empresa, obteniendo como resultado que para la presentación de EEFF carece de Políticas contables para el reconocimiento y medición del gasto de personal

Nota: Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación de la encuesta

La adopción de la NIIF para PYMES mejoraría la calidad de la información presentada y esto sería muy importante en la toma de decisiones futuras. Porque la norma internacional clasifica y presenta la información de manera precisa.

El contador de la empresa cuenta con conocimientos acerca de la NIIF para PYMES y confirma que estaría dispuesto a implementar las normas internacionales en la Promotora.

El rubro de gasto de personal, es el gasto más representativo de la empresa, y una mejora en su presentación y clasificación de información ayudaría a considerarse implementar una política de beneficios a los empleados debidamente estructurados. Por lo que, la implementación de la sección 28 de la NIIF para Pymes es fundamental en la promotora en estudio.

Para el reconocimiento y medición de los beneficios que otorga la promotora, es necesario identificar el tipo de beneficio según la Sección 28: beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES.

Se otorgan planes de incentivos (Bonificación de producción y bonificación al cargo), según el nivel de cumplimiento de metas previamente establecidas, que se clasificaron como beneficios a corto plazo por su reconocimiento inmediato del mes en el que se prestaron los servicios laborales.

3.2. Incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a corto plazo de la Sección 28 de la NIIF para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular.

Medición de Beneficios a Corto Plazo: Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.5).

Así mismo, los beneficios a corto plazo en cuestión se reconocen como gasto durante todos los meses del periodo 2019, a excepción del beneficio de participación de

utilidades correspondiente al año 2018, el cual se registra como pasivo hasta el mes de marzo, puesto que en abril se realiza el pago correspondiente a cada trabajador y en esta fecha debe ser reconocido como gasto de personal.

Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo. Esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a los empleados a corto plazo. Debido a que, la información presentada se ve reflejado directamente en el Estado de Resultados y no es necesario especificar en las Notas a los Estados Financieros.

3.3. Incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a post empleo de la Sección 28 de la NIIF para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular.

En el Anexo 5 se puede observar que la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular no otorga beneficios post empleo.

3.4. Incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a largo plazo de la Sección 28 de la NIIF para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular.

En el Anexo 5 se puede observar que la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular no otorga beneficios a largo plazo.

3.5. Incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios por terminación de contrato de la Sección 28 de la NIIF para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular.

En el Anexo 5 se puede observar que la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular no otorga beneficios por terminación de contrato.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La incidencia al aplicar la NIIF para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019, trae consigo una mejora en la confiabilidad y veracidad de la información presentada en los estados financieros, tal como Ayala, Mejía, y Montesinos (2018), en su trabajo de investigación en la Empresa TELEPETROLEO llegaron a los mismos resultados; así mismo, mencionan que existe un beneficio de motivación y fidelización al recurso humano de las empresas, evitando un clima laboral tenso, además de que el trabajador se sienta identificado con la empresa e incrementa la productividad, por lo que estamos de acuerdo debido a que tras el análisis llegamos a los mismos resultados; la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular estudiada, bonifica a sus docentes previo cumplimiento de objetivos alcanzados, nivel de enseñanzas y aprendizaje y cumplimiento de programación curricular, o cuando el docente alcanzó un nuevo grado académico en su carrera profesional de docente.

De igual manera, compartimos el mismo pensamiento de los resultados obtenidos en la tesis titulada “Aplicación práctica de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, aplicado en la empresa AURI, S.A. de C.V., San Salvador, 2015” de Ávila, Mejía, y Ramírez (2015), la cual indica que dicha aplicación conllevó a una mejora en la gestión de la empresa, un eficiente control de los recursos humanos y el beneficio del cumplimiento de las Normas Laborales del país; así como en el desarrollo de la presente investigación al clasificar a los beneficios, establecidos en el DS 013-2013-PROCUCE, que otorga la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en estudio a sus trabajadores, según la Sección 28 de la NIIF para PYMES para su medición.

También concordamos con lo reflejado en la investigación de Figueroa (2018) relacionado a que el uso de la NIIF para PYMES influencia en la toma de decisiones de una empresa, debido a que la información es fidedigna, veraz y confiable pudiéndose tomar una decisión más apropiada a la situación real de una empresa.

Por otro lado, tal como lo indica Arbaiza (2019), los trabajadores podrán gozar de beneficios sociales sin que las empresas incurran en gastos elevados de personal, obteniendo así un beneficio mutuo para ambas partes, concordamos con el autor debido a que influiría positivamente en la disminución del desempleo y la informalidad laboral que se tiene actualmente en el país.

Por otro lado, se ha tenido limitaciones con respecto a la interpretación de la Sección 28: Beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES, al ser un tema novedoso y que en el país su aplicación es reducida; así mismo, cabe mencionar que la traducción no es al 100% precisa en comparación al idioma en la que se redactó originalmente, lo que conlleva implicancias en cuanto al reconocimiento y medición de algunos beneficios post-empleo por posibles problemas de comprensión con respecto a la implementación de la NIIF y de la información a revelar, debido a la interpretación que cada profesional contable tiene.

4.2 Conclusiones

La implementación de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019; tal como se indica en la hipótesis de la presente investigación, se tiene una incidencia indirecta, mejorando la elaboración, presentación, credibilidad, uniformización y razonabilidad de la información presentada en los Estados Financieros que reflejan el gasto de personal de la Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en estudio.

Al implementar los beneficios a corto plazo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019, se identificó una incidencia indirecta en cuanto al reconocimiento y medición del gasto de personal, así como su presentación en la información del periodo sobre el que se informa.

Al determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios post empleo, largo plazo, y por terminación de contrato de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. Se identificó que existe una incidencia directa debido a que la empresa en estudio no otorga estos beneficios a sus trabajadores.

4.3 Recomendaciones

Se recomienda, que la Promotora de Servicio de Educación Básica Regular en estudio adopte las NIIF para PYMES en el desarrollo, elaboración y presentación de sus Estados Financieros, específicamente en la Sección 28: Beneficios a los empleados; debido a que, este concepto es uno de los gastos más significativos en los que la empresa incurre.

Se recomienda implementar como política contable, las provisiones mensuales de los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, vacaciones) de los trabajadores de la promotora de servicios de educación básica regular.

Se recomienda que, en el caso de otorgar planes de beneficios definidos como parte de los beneficios post-empleo, se debe crear e implementar una política contable estructurada para el reconocimiento, medición e información a revelar de todas las ganancias y/o pérdidas que generen estos planes de beneficios definidos.

Así mismo, se recomienda capacitar al personal de contabilidad para llevar una buena aplicación de cada una de las normativas vigentes del régimen laboral PYME y de la NIIF para PYMES; para que el reconocimiento, medición y cálculo los beneficios sociales de los trabajadores se efectúen correctamente. Y la información presentada se uniformice sin vulnerar las normas del país y los derechos de los trabajadores.

También, se recomienda realizar una planificación de horas académicas a llevar a cabo en cada año escolar, para poder adecuar el régimen laboral de los docentes a tiempo parcial, hasta 24 horas semanales extendiéndose hasta 30 horas pedagógicas, y así minimizar los gastos de personal en la parte de beneficios sociales.

Finalmente, recomendamos, que la gerencia debe llevar a cabo la contratación del personal docente a tiempo indefinido debido a la naturaleza de la actividad económica el cual es de una promotora de servicios educativos, puesto que se está vulnerando las

normas laborales contratando a docentes mediante contratos sujetos a modalidad, no correspondiéndole así este régimen de contratación laboral.

REFERENCIAS

- A. 2013,05. Ejemplo de fichas de observación científica. *Revista Ejemplode.com*.
[https://www.ejemplode.com/13-ciencia/2906-
ejemplo_de_fichas_de_observacion_cientifica.html](https://www.ejemplode.com/13-ciencia/2906-ejemplo_de_fichas_de_observacion_cientifica.html)
- Agreda, X. (2013). *Normas internacionales de información financiera: avances en su aplicación en Estados Unidos de América, México y Venezuela*, 10, 181-293.
<https://core.ac.uk/download/pdf/25656687.pdf>
- Ahmeda, K., Chalmers K. & Khlif, H. (2013). A Meta-analysis of IFRS Adoption Effects. *The International Journal of Accounting*, 48, 173-217.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020706313000472>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arbaiza, C. (2019). Modalidades Formativas Laborales. *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. <https://prezi.com/view/20VaaKCQ5yBpbPvWVJ5T/>
- Ávila, I., Mejía, G., y Ramírez, E., (2015). *Aplicación práctica de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, aplicado en la empresa AURI, S.A. de C.V., San Salvador, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio”, El Salvador.
- Ayala, Y., Mejía, S. y Montesinos, J., (2018). *Análisis De La Sección 28 “Beneficios De Empleados” Bajo NIIF PYMES Aplicable A La Empresa Telepetroleo De La Ciudad De Barrancabermeja*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia.
- Becerra, O. (2010). Estado actual de la aplicación de las NIIF en la preparación de estados financieros de las empresas peruanas. *Contabilidad y negocios* 10, 5-28,97.

<https://search.proquest.com/docview/883142431/2DE50E5312B540E4PQ/2?accountid=36937>

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. *Pearson Educación*.

<https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx>

Blázquez, A. y Peretti, M. (2007). *Matriz de documentación y datos:*

Una herramienta para el análisis

de los sistemas de información en las empresas. Revista Técnica Administrativa.

<http://www.cyta.com.ar/ta0601/v6n1a2.htm>

Brüggemann, U., Hitz, J. & Sellhorn, T. (2013) Intended and Unintended Consequences of

Mandatory IFRS Adoption: A Review of Extant Evidence and Suggestions for Future

Research. *European Accounting Review*, 22, 1-37.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2012.718487>

Daske, H., Hail, L., Leuz, C. & Verdi, R. (2008). Mandatory IFRS Reporting Around the

World: Early Evidence on the Economic Consequences. *Journal of Accounting*

Research. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1024240

Díaz, O. (2014) Efectos de la adopción por primera vez de las NIIF en la preparación de los

estados financieros de las empresas peruanas en el año 2011. *Revista Universo*

Contábil, 10, 126-144. <https://www.redalyc.org/pdf/1170/117030156008.pdf>

ENTRELÍNEAS S.R.L. *Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa*. Revista de

Asesoría Especializada. Asesor Empresarial.

[https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-](https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_laborales/MEP_Formalizacion_TramitesLaborales_Reporte%20-LeyMYPEGuiaCompleta.pdf)

[Fomalizacion/tramites_laborales/MEP_Formalizacion_TramitesLaborales_Reporte%](https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_laborales/MEP_Formalizacion_TramitesLaborales_Reporte%20-LeyMYPEGuiaCompleta.pdf)

[20-LeyMYPEGuiaCompleta.pdf](https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_laborales/MEP_Formalizacion_TramitesLaborales_Reporte%20-LeyMYPEGuiaCompleta.pdf)

- Figueroa, D. (2018). “*Las NIIF para Pymes y su Influencia en la Toma de Decisiones de La Empresa NETPAGOS SAC en el Distrito De Santiago De Surco, 2017*”. (Tesis para bachiller). Universidad Peruana de Las Américas, Perú.
- García, I (2017). *Definición de Gastos de Personal*. Economía.
<https://www.economiasimple.net/glosario/gastos-de-personal>
- Gobierno regional de Cajamarca, (2019) *Informalidad laboral llega al 80% en Cajamarca*.
<http://portal.regioncajamarca.gob.pe/noticias/informalidad-laboral-llega-al-80-en-cajamarca>
- Gómez, M. (2016). NIIF y MIPYMES: retos de la contabilidad para el contexto y la productividad. *Cuadernos de la Administración*, 53, 49-76.
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20548869006.pdf>
- Grawitz, M. (1984). Métodos y técnicas de las ciencias sociales. *México, Editia mexicana*.
- Hernández, (2003). Capítulo 3: Metodología.
http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/sanchez_a_m/capitulo3.pdf
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación (6ta. ed.)* México. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Humire, G. (2008) Necesidad de una Norma Internacional de Información Financiera para Pymes en el Perú. *Revista Contabilidad y Negocios*.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/1166>
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática): informalidad laboral en el Perú creció a mayor ritmo que el empleo formal, (16 de febrero de 2019), *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/inei-informalidad-laboral-peru-crecio-mayor-ritmo-formal-noticia-608279>

Informalidad laboral de Perú bajó apenas un punto porcentual el 2019 y llegó a 72%, (19 de enero de 2020), *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-de-peru-bajo- apenas-un-punto-porcentual-el-2019-y-llego-a-72-noticia/>

La informalidad laboral en Perú creció hasta el 71,1% en el tercer trimestre, tres puntos más, (02 de abril de 2020), *Europa Press*. <https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-informalidad-laboral-peru-crecio-711-tercer-trimestre-tres-puntos-mas-20200402200707.html>

La SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y la formalización laboral, buenos resultados pero..., (02 de marzo de 2020), *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2020/03/la-sunafil-y-la-formalizacion-laboral-buenos-resultados-pero.html/?ref=gesr>

Limones, S y Varela, N. (2017). “*Desarrollo Contable Beneficios A Empleados De Orbecargo Del Ecuador S.A. NIIF Para PYMES* (Tesis para Titulación). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

López y Deslauriers (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *margen N° 61*. <https://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>

López, A. y Tan. W. (2010) *Evaluación de impacto de los programas para PYME Latinoamérica y el Caribe*. Banco Mundial. <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/MJ-JJD-Evaluacion%20de%20Impacto%20Pyme.pdf>

Lozana, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 1, 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Mazhindu, K., & Mafuba, G. (2013). The adoption of International Financial Reporting Standards for Small and Medium-sized Enterprises in Zimbabwe. *International Journal*

of Asian Social Science, 3(11), 2315-2349. [http://www.aessweb.com/pdf-files/ijass%203\(11\)-2315-2349.pdf](http://www.aessweb.com/pdf-files/ijass%203(11)-2315-2349.pdf)

MIPYMES emplean más del 60% de la Población Económicamente Activa, (27 de junio de 2019), *Andina, Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-mipymes-emplean-mas-del-60-de-poblacion-economicamente-activa-756630.aspx>

Molina, R. (2013). NIIF para las PYMES: ¿La solución al problema para la aplicación de la normativa internacional? *Contabilidad y Negocios: Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas, Vol. 8, N° 16, 2013. 21-34.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5038291.pdf>

Parreño, J., Riera, B., Sánchez, M., & Alarcón, N. (2018). Impacto de la aplicación de Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Contribuciones a la economía 1. 1-19.* <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/2/aplicacion-niif-empresas.html>

Peña, T y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 16, 55-81.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2501044>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (1993), Constitución Política del Perú - 1993. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2003), Decreto Supremo N° 009-2003-TR; Reglamento de la Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds009-2003.pdf>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2003), Ley N° 28015; Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2008), Decreto Legislativo N° 1086; Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/dl-1086.pdf>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2010), Resolución Nro. 045-010-EF/94; Aprobación de la Aplicación de Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES en el Perú.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/conse_norm/resolucion/RESOLUCION_CNC045_2010EF94.pdf

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2010), Resolución Nro. 045-010-EF/94; Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES).

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/niif/NIIF_PYMES.pdf

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2013), Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE; Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2013), Ley N° 30056; Ley que Modifica Diversas Leyes para Facilitar la Inversión, Impulsar El Desarrollo Productivo y el Crecimiento

Empresarial. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2014), Norma Internacional de Contabilidad 19; Beneficios a los Empleados. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas (2019), Resolución Nro. 002-2019-EF/30; Plan Contable General Empresarial. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/documentac/PCGE_2019.pdf

Perú, Ministerio de Educación (1984), Ley N° 24029; Ley del Profesorado. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>

Perú, Ministerio de Educación (1998), Decreto Legislativo N° 882; Ley de Promoción de la Inversión en la Educación. <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1998/educacion/leduca/cap1.htm>

Perú, Ministerio de Educación (2003), Ley N° 28044; Ley General de Educación. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Perú, Ministerio de Educación (2013), Ley N° 29944; Ley de Reforma Magisterial. <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>

Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1991), Decreto Legislativo N° 728; Ley de Fomento del Empleo. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf

Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1996), Decreto Supremo N° 001-96-TR; Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0011/10-reglamento-del-texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-fomento-del-empleo-1.pdf>

- Rodríguez, D. (2018). *Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES*.
Contabilidad.com.do – Contabilidad Impuestos y Finanzas.
<https://contabilidad.com.do/niif-pymes/>
- Ruiz, M. (2017). Preparación en Normas Internacionales de Información Financiera en las
PYMES de Villavicencio – Colombia. *Revista Tendencias* 7. 27-44. Doi:
<http://dx.doi.org/10.22267/rtend.171802.74>
- Sánchez, J (22 de marzo de 2018) *Pago con recibos por honorarios, una bomba de tiempo
para las empresas*. Entrevista. Gestión. [https://gestion.pe/economia/management-
empleo/pago-recibos-honorarios-bomba-empresas-229929](https://gestion.pe/economia/management-
empleo/pago-recibos-honorarios-bomba-empresas-229929)
- Sevilla, A. (2015). Estados Financieros. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/estados-financieros.html>
- Tevni, G. (2000). Tipos de Investigación. <http://tgrajales.net/investipos.pdf>
- Valle, C. (2013). Globalización y contabilidad: algunas reflexiones en torno a la obra El trabajo
de las naciones de Robert B. Reich. *Contabilidad y Negocios: Revista del
Departamento Académico de Ciencias Administrativas*, 8, 95-101.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7040490>
- Veiga, J. De la Fuente, E. y Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en Investigación
Aplicada: Conceptos Y Criterios Para El Diseño. *Med Segur Trab* 2008, Vol LIV N°
210: 81-88. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Norma Internacional de Información Financiera para PYMES sección 28: Beneficios a los empleados.	Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. (NIIF para Pymes, 2015 p. 28.1).	- Es el Pasivo o gasto, según su reconocimiento y medición, estipulado en la NIIF para PYMES Sección 28: beneficios a los empleados	Beneficios a corto plazo	Sueldos, salarios
				Aportaciones a la seguridad social
				Ausencias remuneradas a corto plazo: - Vacaciones anuales - Ausencias remuneradas por enfermedad
				Participaciones de los trabajadores en las ganancias de la empresa
				Planes de Incentivos
				Beneficios no monetarios: - Asistencia médica - Alojamiento - Automóviles - Entrega de bienes gratuitos - Entrega de servicios gratuitos - Entrega de servicios subvencionados
			Beneficios post empleo	Planes de aportaciones definidas
				Planes de beneficios definidos
			Beneficios a largo plazo	Ausencias remuneradas a largo plazo (años sabáticos)
				Beneficio por largos periodos de servicio
				Beneficio por invalidez de larga duración
				Participación en ganancias e incentivos pagaderos después de los doce meses del cese laboral. Beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cese laboral.
			Beneficios por terminación de contrato	Decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro.
				Decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gastos de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular	Remuneraciones a que tiene derecho el trabajador, tanto en efectivo como en especie, así como las distintas contribuciones para seguridad y previsión social, y en general todas las cargas que lo benefician. (PCGE, 2019).	-Es el costo laboral que incluyen las obligaciones de la empresa para otorgar los beneficios a los empleados de acuerdo a la normativa laboral de nuestro país.	Gasto de Planilla	Remuneración Mínima Vital
				Jornada máxima
				Descanso semanal
				Feriatos
				Vacaciones
				CTS
				Gratificaciones
				Seguro de vida
				Utilidades
Indemnización por despido injustificado				

ANEXO 02: Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	UNIDAD DE ESTUDIO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	VARIABLES
¿Cuál es la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: beneficios a los empleados en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019?	General	General	Enfoque de Investigación	Unidad de Estudio	Técnicas	Variable 1
	Determinar la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.	Al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia indirecta en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.	Investigación Cualitativa	Una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca.	- Entrevista - Análisis Documentario	Norma Internacional de Información Financiera para PYMES sección 28: Beneficios a los empleados.
	Específicos	Específicos	Tipo de Investigación	Población	Instrumentos	Variable 2
	- Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a corto plazo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. - Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios post empleo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. - Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios a largo plazo de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. - Determinar la incidencia en el gasto de personal al implementar los beneficios por terminación de contrato de la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.	- Al implementar los beneficios a corto plazo de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia indirecta en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. - Al implementar los beneficios los beneficios post empleo de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia directa en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. - Al implementar los beneficios los beneficios a largo plazo de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia directa en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019. - Al implementar los beneficios los beneficios por terminación de contrato de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los empleados se tiene una incidencia directa en el gasto de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019.	- Investigación Descriptiva - Investigación explicativa	Todos los gastos de la empresa PYME a elegir. Gastos de personal de la empresa PYME a elegir.	- Entrevista de preguntas abiertas - Ficha de Análisis Documental Diseño - Investigación no experimental - Investigación Transversal	Gastos de personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca., año 2019.

ANEXO 03: Ficha de Análisis Documental: Se revisó la documentación formal laboral que una empresa en el país de tener como mínimo.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL: Documentación Laboral
La siguiente ficha tiene por finalidad registrar información sobre los documentos relacionados directamente con el personal de una Promotora de Servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019 y que se encuentra debidamente formalizada en el área laboral.

Documentos	TIENE		REVISIÓN	
	SI	NO	SI	NO
Manual de Organización y Funciones	X		X	
Organigrama de la empresa	X		X	
Plan estratégico		X		X
Políticas Contables		X		X
Plan anual de capacitaciones		X		X
Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el trabajo		X		X
Reglamento Interno de Trabajo	X		X	
Contratos de trabajo	X		X	
File personal	X		X	
Ingreso de trabajadores a la empresa correspondiente en el T-Registro	X		X	
Planillas mensuales de remuneraciones	X		X	
Planillas de los cálculos de los beneficios sociales	X		X	
Reportes de Control de Asistencia	X		X	
Reporte de boletas de pago emitidas	X		X	
Firma de la recepción de boletas de pago del trabajador	X		X	
Vouchers de depósito de remuneraciones	X		X	
Vouchers de depósito de beneficios sociales	X		X	
Reportes de pago de EsSalud	X		X	
Reportes de pago de ONP o AFP	X		X	
Reporte de la retención de la renta de quinta categoría	X		X	
Reporte del pago de la renta de quinta categoría	X		X	
Carta de cese de personal	X		X	
Planillas de los cálculos de las liquidaciones de cese del personal	X		X	
Reportes de las liquidaciones de cese del personal	X		X	
Firma de la entrega de las liquidaciones de cese del personal	X		X	
Vouchers de depósito de liquidaciones de cese de personal	X		X	
Planillas de los cálculos de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	X		X	
Boletas de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	X		X	
Firma de la entrega de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	X		X	
Vouchers de depósito de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	X		X	

COMENTARIO:

Según el análisis realizado se concluye que la empresa cuenta con la documentación necesaria para encontrarse debidamente formalizada en el
Elaboración: Elaboración propia

VALIDADO POR:

Nombre completo : Jesús Manuel Malca Ocas
Profesión : Contador Público Colegiado
Nº de colegiatura : 12-443



Firma :

ANEXO 04: Ficha de Análisis Documental: Análisis de la NIIF para PYMES Sección 28: Beneficios a los Empleados.

ANÁLISIS DE LA NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS					
TIPO DE BENEFICIO	CONCEPTO	RECONOCIMIENTO	MEDICIÓN	INFORMACIÓN A REVELAR	
Beneficios a corto plazo	Sueldos, salarios	> Pasivo: Cuando el importe está pendiente a pagar. > Activo: Cuando el pago es mayor y se espera cobrar o descontar. > Gasto: Cuando se genera.	Por el importe reconocido.	No requiere información a revelar específica	
	Aportaciones a la seguridad social				
	Planes de Incentivos				
	Beneficios no monetarios				Asistencia médica
					Alojamiento
					Automóviles
					Entrega de bienes gratuitos
Ausencias remuneradas a corto plazo	Entrega de servicios gratuitos				
	Entrega de servicios subvencionados				
Participaciones de los trabajadores en las ganancias de la empresa	Vacaciones anuales	Como pasivo corriente: hasta la fecha en que se haga uso del beneficio			
	Ausencias remuneradas por enfermedad				
Beneficios post empleo	Planes de aportaciones definidas	> Cuando se tenga una obligación implícita o actual legal de realizar los pagos > Cuando se pueda realizar una estimación fiable de la obligación	Por el importe reconocido.	En el Estado de Resultados como un gasto	
	Planes de beneficios definidos			En el Estado de Resultados como un gasto o en el Estado de Situación financiera como activo o pasivo de ser el caso	
Beneficios a largo plazo	Ausencias remuneradas a largo plazo (años sabáticos)	> Pasivo: Cuando el importe está pendiente a pagar. > Activo: Cuando el pago es mayor y se espera cobrar o descontar. > Gasto: Cuando se genera.	Valor presente (-) Valor razonable	En el Estado de Resultados como un gasto	
	Beneficio por largos periodos de servicio				
	Beneficio por invalidez de larga duración				
	Participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.				
Beneficios por terminación de contrato	Beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.				
	Beneficios por terminación de contrato	Gasto de forma inmediata	Por la mejor estimación del desembolso		

Elaboración: Elaboración propia

VALIDADO POR:

Nombre completo : Jesús Manuel Malca Ocas
 Profesión : Contador Público Colegiado
 N° de colegiatura : 12-443



Firma :

ANEXO 05: Ficha de Análisis Documental: Análisis de beneficios que otorga la Promotora según Sección 28.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL: Planilla					
TIPO DE BENEFICIO	CONCEPTO		BENEFICIOS OTORGADOS POR LA EMPRESA EN		
			SI	NO	
Beneficios a corto plazo	Sueldos, salarios		X		
	Aportaciones a la seguridad social		X		
	Ausencias remuneradas a corto plazo	Vacaciones anuales	X		
		Ausencias remuneradas por enfermedad	X		
	Participaciones de los trabajadores en las ganancias de la empresa		X		
	Planes de Incentivos		X		
	beneficios no monetarios	Asistencia médica			X
		Alojamiento			X
		Automóviles			X
		Entrega de bienes gratuitos			X
Entrega de servicios gratuitos			X		
beneficios post empleo	Entrega de servicios subvencionados			X	
	Planes de aportaciones definidas			X	
beneficios a largo plazo	Planes de beneficios definidos			X	
	Ausencias remuneradas a largo plazo (años sabáticos)			X	
	Beneficio por largos periodos de servicio			X	
	Beneficio por invalidez de larga duración			X	
	Participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.			X	
	Beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.			X	
Beneficios por terminación de contrato	Beneficios por terminación de contrato			X	

Elaboración: *Elaboración propia*

VALIDADO POR:

Nombre completo : Jesús Manuel Malca Ocas
 Profesión : Contador Público Colegiado
 N° de colegiatura : 12-443



Firma :

ANEXO 06: Entrevista

ENTREVISTA

1. ¿Hace cuánto tiempo lleva la contabilidad de la promotora?
-
2. ¿Cree usted que la adopción de NIIF para PYMES en la información contable es importante para la toma de decisiones?
-
3. ¿Cree que la NIIF para PYMES mejora la calidad de su información financiera y la hace más comprensible??
-
4. ¿Estaría dispuesto a elaborar sus estados financieros bajo la NIIF para PYMES?
-
5. ¿Usted cree que al aplicar la NIIF para PYMES en la empresa traerá consigo beneficios futuros?
-
6. ¿Considera necesario aplicar la NIIF para PYMES sección 28 beneficios a empleados en la promotora?
-
7. ¿El gasto de personal es un gasto significativo para la empresa?
-
8. ¿Brinda todos los beneficios de acuerdo a ley a sus trabajadores?
-
9. ¿Brinda beneficios adicionales a sus trabajadores? ¿Cuáles?
-
10. ¿La empresa realiza mensualmente provisiones por beneficios sociales?
-
11. ¿Qué aspectos consideran para otorgar beneficios adicionales a sus trabajadores?
(Bonificación al cargo y Bonificación por producción)
-
12. ¿Por qué no todos los trabajadores gozan de los mismos beneficios adicionales?
-
13. ¿Por qué se brinda una bonificación al cargo a la secretaria de la institución?
-
14. ¿Usted ha participado de capacitaciones en cuanto a la NIIF para PYMES?

-
15. ¿Cómo realiza el reconocimiento y medición de los beneficios de personal?
-
16. ¿La empresa otorga a sus empleados el seguro vida ley?
-
17. ¿Se contabiliza mensualmente el pago de los sueldos, salarios y beneficios sociales?
-
18. ¿Cómo clasifica los beneficios a los empleados que otorga la Promotora según la NIIF para PYMES Sección 28?
-
19. ¿La empresa cuenta con un manual de políticas contables en relación al gasto de personal?
-
20. ¿El personal de limpieza usa EPP para el desarrollo de sus actividades?
-

VALIDADO POR:

Nombre completo: Jesús Manuel Malca Ocas
Profesión : Contador Público Colegiado
N° de colegiatura: 12-443



Firma :

ANEXO 07: Entrevista realizada al contador de la empresa.

ENTREVISTA

- 1. ¿Hace cuánto tiempo lleva la contabilidad de la promotora?**
 - Hace 18 años
- 2. ¿Cree usted que la adopción de NIIF para PYMES en la información contable es importante para la toma de decisiones?**
 - Sí, es muy importante
- 3. ¿Cree que la NIIF para PYMES mejora la calidad de su información financiera y la hace más comprensible?**
 - Sí, debido a que son normas que coadyuvan a clasificar y presentar la información de manera precisa.
- 4. ¿Estaría dispuesto a elaborar sus estados financieros bajo la NIIF para PYMES?**
 - Sí
- 5. ¿Usted cree que al aplicar la NIIF para PYMES en la empresa traerá consigo beneficios futuros?**
 - Sí, debido a que la información financiera y económica será más transparente y de mejor calidad para la toma de decisiones
- 6. ¿Considera necesario aplicar la NIIF para PYMES sección 28 beneficios a empleados en la promotora?**
 - Es totalmente necesario aplicar la sección 28 beneficios a los empleados
- 7. ¿El gasto de personal es un gasto significativo para la empresa?**
 - Es uno de los rubros muy significativo dentro de nuestra empresa.
- 8. ¿Brinda todos los beneficios de acuerdo a ley a sus trabajadores?**
 - Sí

9. ¿Brinda beneficios adicionales a sus trabajadores? ¿Cuáles?

- Bonificación al cargo, Bonificación por producción y suma graciosa, al término de la Relación Laboral

10. ¿La empresa realiza mensualmente provisiones por beneficios sociales?

- Sí, las vacaciones, gratificaciones, y la CTS.

11. ¿Qué aspectos consideran para otorgar beneficios adicionales a sus trabajadores?

(Bonificación al cargo y Bonificación por producción)

- En caso de Bonificación al Cargo, se concede un trabajador cuando desempeña un cargo de responsabilidad; y en el caso de bonificación por producción se otorga al trabajador por cumplimiento de metas cumplidas en forma mensual, trimestral o semestral

12. ¿Por qué no todos los trabajadores gozan de los mismos beneficios adicionales?

- No todos los trabajadores ocupan cargos de responsabilidad y personal clave dentro de nuestra institución, tales como gerentes, directores, secretaria, y coordinadores de área; así como y también no todos cumplen las metas establecidas para cada puesto de trabajo para brindarles la bonificación de productividad.

13. ¿Por qué se brinda una bonificación al cargo a la secretaria de la institución?

- Acorde a las políticas establecidas en la institución, la secretaria es una de las personas Clave, quien tiene un rol protagonista dentro de nuestra empresa, es la que transmite información académica al público, es el primer contacto con los padres de familia y tutores, además es la persona que persuade a un padre de familia para que tome la decisión de matricular a sus menores hijos en nuestra institución educativa.

14. ¿Usted ha participado de capacitaciones en cuanto a la NIIF para PYMES?

- Sí

15. ¿Cómo realiza el reconocimiento y medición de los beneficios de personal?

- Para medir el gasto de personal empleamos, el cálculo de horas y días laborados, en función al registro de asistencia, cumplimiento de metas, y responsabilidades de cada servidor, así como el cálculo de los beneficios sociales que corresponde de acuerdo a ley y teniendo como fundamento el principio de devengado. Reconocemos el gasto de persona y el pasivo e incorporamos a los Estados Financieros cuando cumple con la definición de cada uno de los elementos.

16. ¿La empresa otorga a sus empleados el seguro vida ley?

- Sí

17. ¿Se contabiliza mensualmente el pago de los sueldos, salarios y beneficios sociales?

- Sí

18. ¿Cómo clasifica los beneficios a los empleados que otorga la Promotora según la NIIF para PYMES Sección 28?

- A corto Plazo (Remuneraciones, Seguros, beneficios sociales, etc.)

19. ¿La empresa cuenta con un manual de políticas contables en relación al gasto de personal?

- Existe un Manual de políticas en el área de Recursos humanos, el mismo que establece políticas y procedimientos desde la convocatoria hasta el término de la relación laboral.

20. ¿El personal de limpieza usa EPP para el desarrollo de sus actividades?

- Sí, Guantes, mascarillas, zapato punta de acero, mamelucos, etc.