

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA  
RENTABILIDAD DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BOLÍVAR AÑO  
2018”**

**Trabajo de Investigación (Tesina) para optar el grado académico de  
BACHILLER EN CONTABILIDAD**

Autor:

**NEMECIO ORLANDO VALLE GASPAR**

Asesor:

**DR. Marco Antonio Sevilla Gamarra**

**TRUJILLO- PERU**

**2019**

## INDICE

CAPITULO I. INTRODUCCION.....	1
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4.1. Objetivo General: .....	4
1.4.2. Objetivos Específicos: .....	4
1.5. ANTECEDENTES .....	4
1.6. BASES TEORICAS .....	8
1.7. DEFINICION DE VARIABLES .....	22
1.7.1 Concepto de Benefio Laboral .....	22
1.7.2 Importancia de los Bneficios Laborales .....	23
1.7.3. Concepto de Beneficios Laborales .....	24
1.7.4 Tipos de Beneficios Sociales de Trabajo Privado .....	25
1.7.5 Tipos de Beneficio Laborales de Trabajador Público .....	44
1.7.6 Rentabilidad .....	53
1.7.7 Importancia de la Rentabilidad .....	54
1.7.8 Tipos de Rentabilidad .....	54
1.7.9 Ratios para medir la Rentabilidad .....	56
1.7.10 Informacion Basica de la UGEL .....	58
1.8. FORMULACION DE LA HIPOTESIS .....	61
CAPÍTULO II. MATERIALES Y METODOLOGIA .....	63
2.1. MATERIAL DE ESTUDIO .....	64
2.1.1. Poblacion .....	64

2.1.2. Muestra .....	64
2.2. TECNICAS, PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTOS.....	64
2.2.1.para recolectar Datos .....	64
2.2.2.Para Precesar Datos .....	64
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSION.....	65
3.1. RESULTADOS ESTADISTICOS .....	66
3.2. DISCUSION DE LA ENCUESTA APLICADA .....	80
CAPITULO IV. CONCLUSION.....	83
CAPITULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	85
5.1. TEXTUALES.....	86
5.2. VIRTUALES .....	89
ANEXOS.....	90



## **CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.**

## 1.1. Realidad problemática.

Considerando que el ser humano es el elemento esencial de las organizaciones, podemos observar que con los grandes cambios de estos tiempos específicamente en un mundo donde la globalización ha alcanzado a muchos países nos damos cuenta como la tecnología va desplazando a la mano de obra.

Hacemos una reflexión del por qué está ocurriendo, se puede decir que el principal motivo es para ahorrar costos laborales, pero será una buena decisión, se debe analizar las consecuencias que conllevan a este reemplazo de mano de obra.

Existen muchas empresas que limitan o niegan beneficios laborales a sus trabajadores; por tal motivo, es importante conocer los derechos que nuestra legislación ha establecido a favor de los mismos.

En la institución de la Unidad de Gestión Educativa Local - Bolívar existe falta de recursos humanos para la atención al público, según el Cuadro de Asignación para el personal (CAP) aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas a la fecha cuenta con 28 plazas de ellas 7 trabajadores pertenecen al régimen laboral Ley N°29944 “Ley de la Reforma Magisterial” (docentes especialistas) y 21 trabajadores pertenecemos al Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de Carrera Administrativa”, personal administrativo, siendo este último el régimen laboral, el peor remunerado dentro del Sector Público; así mismo también existen contratos bajo la modalidad por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057 los cuales ejercen diferentes funciones en esta Sede Administrativa.

Todo el personal a pesar de la exigencia al cumplimiento de compromisos o metas fijadas por el Ministerio de Educación (MINEDU) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) durante el año, estamos siendo monitoreados constantemente y periódicamente somos evaluados estando supeditados a posibles amonestaciones y llamadas de atención en caso de incumplimiento a las metas trazadas por ambas instituciones.

En un contexto de análisis general de estas contradicciones, se debe equilibrar un sistema legal que se respete los beneficios laborales y que repercusión existe en la rentabilidad de la institución.

## **1.2. Formulación del problema.**

¿Cómo el análisis de los beneficios laborales repercute en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018?

## **1.3. Justificación.**

Considerando los criterios de Hernández, Fernández & Baptista (2010) el presente trabajo de investigación se justifica de la siguiente manera:

**1.3.1. Conveniencia.** Este trabajo es importante para la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar para analizar los beneficios laborales de sus trabajadores para determinar cuál es la rentabilidad de la institución pública y de acuerdo a eso mejorar las estrategias donde los trabajadores se encuentren satisfechos de su labor y el pago que reciben.

**1.3.2. Relevancia Social.** Con este trabajo la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar podrá ofrecer calidad en el servicio que ofrece a la

población a su vez que mejorará a un buen clima a su entorno laboral.

**1.3.3. Valor Teórico.** El análisis de los beneficios laborales servirá de apoyo para el control y seguimiento de los recursos humanos para alcanzar los objetivos trazados de la unidad ejecutora para que el servicio que brinde sea de calidad.

**1.3.4. Utilidad Metodológica.** Después de analizar los beneficios laborales, se pretende hacer un diagnóstico de los problemas encontrados y evaluarlos y alinearlos con la política de la unidad ejecutora.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General.**

Determinar el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

Identificar los beneficios laborales de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

- Analizar los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.
- Evaluar las repercusiones de los beneficios laborales en la rentabilidad generada de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018

## **1.5. Antecedentes.**

Se han determinado trabajos previos a la investigación materia de estudio, indicándose lo siguiente:

## **A NIVEL INTERNACIONAL**

**Gonzales (Venezuela, 2015) en su tesis “Análisis de Incentivos Laborales Otorgados a los Trabajadores de la Empresa Dedicada al Sector Hotelero Ubicada en Tucacas, Estado Falcón”**, en este estudio la autora concluye “que, al identificar los incentivos laborales de carácter económico otorgados a los trabajadores en la entidad de trabajo objeto de estudio, se pudo evidenciar que no se sienten incentivados económicamente dentro de la organización; y esto resulta negativo, ya que si el personal no se siente satisfecho con lo que ofrece la organización, donde se refleja directamente en la realización de sus labores y por ende en la productividad de la entidad de trabajo.

“Según esta tesis el autor en su investigación hace un análisis de los incentivos laborales otorgados a los trabajadores en la entidad de trabajo ubicada en Tucacas, Estado Falcón donde efectúa un diagnóstico situacional donde le permitió identificar las fallas existentes para la toma de medidas correctivas que afectan las relaciones entre el trabajador y la entidad laboral y que causa desmotivación al momento de sentirse identificado con la organización”

**La Torella (Argentina, 2014) en su tesis “Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos”**, en este estudio de investigación la autora, concluye “que una notable cuota de coherencia se observa a través del desarrollo del presente trabajo que en forma teórica se convierte en criterios evaluadores de los propios programas de beneficios laborales. Pues antes de sopesar la utilidad o no de un beneficio, las personas cuestionan aspectos centrales vinculados a la paridad en el acceso, a la equidad en su asignación, a la relación entre calidad de la



prestación y alcance de las empresas, etc. Y en este sentido, es bien entendible, que, seguido a esto, surjan opiniones personales, en tanto se forman desde la percepción propia de cada empleado”

“Según esta tesis la autora presenta en este trabajo el punto de partida de las demandas de los empleados, basadas en la estimación de sus propias necesidades y el propósito: en el desarrollo de la carrera laboral, sin que esta actúe en descuido de su vida personal”.

### **A NIVEL NACIONAL**

**Sifuentes (Chimbote, 2017) en su tesis “Análisis de los Beneficios Laborales y su Incidencia en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del Periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote”**, en este trabajo de investigación la autora concluye “que, el análisis del costo-gasto y beneficios laborales en la empresa, encuentra variaciones en relación a los ejercicios 2016 y 2015, debido al aumento de las remuneraciones a los trabajadores, donde se incrementa tanto los costos como los gastos, y consecuentemente los beneficios laborales que la empresa está obligada a reconocer, afectando de esta manera a la rentabilidad de la empresa”

“Según esta tesis la autora en su investigación al hacer el análisis y al evaluarlo con la rentabilidad generada se encontró que el reconocer los costos y beneficios laborales si afecta a la rentabilidad de la empresa, porque a mayor costo y gasto, menor utilidad que genera la empresa, donde repercutirá principalmente a los intereses de los accionistas”.

## A NIVEL LOCAL

**Guanilo (Trujillo, 2018)** en su tesis “**Influencia del presupuesto por resultados en la gestión financiera presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local Pataz año 2016**”, en este trabajo de investigación el autor concluye que, “el presupuesto de resultados muestra un incremento significativo en la asignación de recursos con mayor presupuesto para ejecutar más obras y actividades. Asimismo, para la Unidad de Gestión Educativa Local Pataz, los mecanismos de rendición de cuentas permiten a los ciudadanos y otros grupos de interés obtener con mayor facilidad información sobre la gestión de las entidades públicas y sus resultados”.

“Según esta tesis el autor quiere contribuir a la investigación del presupuesto por resultados, siendo este un instrumento de gestión pública que vincula a la asignación de recursos a productos y resultados medibles a favor de la población, donde se ha convertido en una estrategia de la gestión pública que busca mayor eficiencia y eficacia del gasto público”.

**Benites (Trujillo, 2013)** en su tesis “**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena SAC**” en este trabajo de investigación el autor concluye que, “los resultados de la investigación demuestran una correlación positiva donde ayuda a determinar que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño. Las características más relevantes del clima organizacional son el acceso a la información, comunicación fluida y el desarrollo personal de todos los trabajadores”.

“Según esta tesis el autor con estos resultados aporta aspectos valorados a nivel personal de todos los trabajadores, donde considera aspectos relevantes

en el desempeño, calidad del trabajo, la confiabilidad, las buenas relaciones interpersonales lo que es valorado en el buen criterio”.

### **1.6. Bases Teóricas.**

**La Constitución Política del Perú (1993)**, en el segundo párrafo de su artículo 24 establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

**El Decreto Legislativo N° 688 (2006)**, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la Compensación por Tiempo de Servicio, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas”.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras.

**Decreto Legislativo N° 1023 (2008)**, Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo. Es un organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos del estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil.

Se encuentra adscrito a la Presidencia de Consejo de Ministros, tiene personería jurídica de derecho público interno, constituyendo un pliego presupuestal.

**Ley Nº 28175 (2004), La Ley Marco del Empleo Público** - la presente Ley tiene como finalidad “establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas”.

**PRINCIPIOS:** legalidad, transparencia y rendición de cuentas, modernidad, imparcialidad, eficiencia, probidad y ética pública, mérito y capacidad, preservación de la continuidad de políticas de Estado y de provisión presupuestaria.

**Decreto Legislativo Nº 276 (2013), Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público** –, esta Ley tiene por finalidad “permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos”.

**La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997)**, cuyo Texto Único Ordenado aprobó el Decreto Supremo Nº 003-97-TR (LPCL), al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender “...

todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”. Y en la norma reglamentaria, el DS N° 001-96-TR establece que el convenio o pacto de remuneración integral debe precisar si comprende “... todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador...”

**El Peruano (2012) Ley General del Trabajo**, la presente Ley regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo.

**Norma Internacional de Contabilidad N° 19 (2013)**, Beneficio a los empleados, “El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca: (a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y (b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados”.

### 2.2.1. Régimen Laboral

**Obregón (2018)** Afirma, “que en nuestro país existen dos regímenes laborales: el régimen laboral de los funcionarios y servidores del Estado, conocido como régimen laboral del sector público, dentro de las cuales existen varios regímenes especiales, aplicables a ciertos sectores, como a los magistrados, militares y policías, magisterio, diplomáticos, etc. Y en el ámbito del sector privado, el régimen laboral privado, que regula en forma general los derechos y obligaciones de

los trabajadores y empleadores privados (aunque existen muchos dependencias y organismos públicos cuyos trabajadores están sujetos a este régimen)”.

## 2.2.2. Los Principios del derecho Laboral

**Ramos (2013)** los principios generales como manifiesta el jurista Alonso García, son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Para el jurista Plá Rodríguez, los Principios del Derecho del Trabajo constituyen “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”

En ese sentido, diríamos que, “los principios laborales son líneas directrices que orientan la formación de normas, la aplicación de éstas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previstos y aparecen para equiparar al trabajador en relación con el empleador y para que éste respete ciertos mínimos establecidos por la norma o en algunos casos prefiera una interpretación o una norma por ser más favorable al trabajador, los principios justifican la existencia de normas tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación o sustitución”.

Entre los principios que fundamentan el derecho laboral tenemos:

## a. PRINCIPIO PROTECTOR

Llamado también tuitivo, este principio es el que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél.

Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

### a.1. PRINCIPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO.

Conforme a este principio, en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma.

Ello debe ser así, teniendo en cuenta que, en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por ello que el in dubio pro operario constituye una manifestación general de protección reconocida a favor del trabajador como una de las partes que es la más débil en la relación de trabajo.

En la Constitución Peruana, Art. 26, inciso 3, se encuentra recogido el principio in dubio pro operario, en los siguientes términos: “en la relación laboral, entre otros, se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. En consecuencia, en la legislación peruana el principio es una norma jurídica y, por lo tanto, de obligación aplicable por parte del juez o del intérprete.

#### a.2. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.

Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner un uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador.

#### a.3. PRINCIPIO DE LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA

Como manifiesta Plá Rodríguez “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”. Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores. No basta con citar el supuesto, sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente; que, al compararlas, se trate efectivamente de una condición más beneficiosa para el trabajador; y que le sean



reconocidas al trabajador, lo que implica que el trabajador debe haber logrado los requisitos planteados para ser beneficiario del derecho.

#### **b. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo.

La Constitución peruana establece en su artículo 26<sup>o</sup>, inciso 2 la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No dice nada acerca de los convenios colectivos que es una fuente fundamental del derecho de trabajo. Consideremos que debió haberlo precisado.

#### **c. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES**

El contrato de trabajo como base para ingresar al derecho del trabajo, se refiere a un contrato similar al contrato establecido en el Código Civil, que busca proteger los intereses personales de los contratantes y en ese sentido se busca su fiel cumplimiento.

En el derecho laboral, se usa “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente

cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes”.

**d. PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**

Este principio opera cuando se produce en discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos. Por ello, por el principio de la primacía de la realidad, como manifiesta Toyama, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

**e. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**

Para entender este principio, debemos entender que la razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve para agudizar el conflicto por lo que las partes empleador y trabajador deben buscar la forma más razonable arreglar los problemas evitando por ejemplo las huelgas, tomas de locales, paros, etc.

#### **f. PRINCIPIO DE BUENA FE**

Siendo las relaciones de trabajo de carácter personal y sinalagmático, de por medio está la conducta de los trabajadores y empleadores quienes tienen la obligación de actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones.

En ese sentido, el trabajador que debiendo producir, no lo hace, afecta el principio de la buena fe, como también, el empleador actúa de mala fe cuando mediante simulación, sale de los alcances del contrato laboral.

#### **g. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN**

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. Está previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado.

### **2.2.3. Régimen del Sector Público**

**Beltrán (Lima, 2013)** en su tesis de postgrado afirma que “El régimen de contratación de personal en el Estado está normado por dos

dispositivos legales de gran importancia, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyos principales alcances se desarrollarán a continuación:

Mediante Decreto Legislativo N° 276, se promulga la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (en adelante Ley de Carrera Administrativa), la cual regula el ingreso, derechos y deberes que les corresponden a los servidores públicos.

### **Concepto de Carrera Administrativa**

Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Asimismo, debe entenderse como:

**Servidor Público**, al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública, con nombramiento o contrato de la Autoridad competente, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remuneratoria permanente en periodos regulares.

**Funcionario Público**, al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y en los organismos con autonomía.

## **Derechos de los Servidores Públicos**

De acuerdo a lo establecido por el artículo 24° de la Ley de Carrera Administrativa, los servidores públicos tienen los siguientes derechos:

- a.** Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- b.** Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
- c.** Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.
- d.** Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos;
- e.** Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento;
- f.** Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes;
- g.** Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique;
- h.** Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;
- i.** Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;

- j. Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos;
- k. Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;
- l. No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;
- m. Constituir sindicatos con arreglo a ley;
- n. Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
- o. Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;
- p. Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables y toda estipulación en contrario es nula.

#### **Bonificaciones y Beneficios Laborales:**

Los servidores públicos tienen derecho a recibir:

- a. Bonificación Personal, la cual se otorga en razón del 5% del haber básico por cada quinquenio de servicio, sin exceder ocho quinquenios.
- b. Bonificación Familiar, la cual se fija anualmente mediante Decreto Supremo, en relación con las cargas familiares existentes. En caso

que el padre y la madre trabajen para el Estado, la bonificación corresponde a la madre.

- c. Gratificación por Record Máximo, es una asignación que se les otorga por cumplir 25 o 30 años de servicio, es equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años y de tres (3) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 30 años de servicio. Esta se otorga por única vez en cada caso.
- d. Aguinaldos, los cuales son otorgados en Fiestas Patrias y Navidad, por el monto que se fije mediante Decreto Supremo cada año.
- e. Vacaciones anuales y remuneradas, las cuales se obtienen al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo.
- f. Compensación por Tiempo de Servicios, se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios, o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

#### **2.2.4. Los Beneficios Laborales según la Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 19**

**Ferrer (2014)** Revisando la Norma Internacional de Contabilidad 19, en su ámbito se aplicará por los empleadores (entidad) al contabilizar

todas las retribuciones de los empleados, (trabajadores) excepto los pagos basados en acciones (Norma Internacional de Información Financiera 2). No se aplica a planes de beneficios por retiro (Norma Internacional Contabilidad 26). Las retribuciones de los empleados de la entidad que proceden de:

- Planes de otros acuerdos formales con sus empleados.
- Exigencias legales o acuerdos con carácter vinculante.
- Prácticas no formalizadas.

**Los beneficios de los empleados comprenden:**

**a. Beneficios a corto plazo.**

Beneficios cuyo pago deberá ser atendido a corto plazo (12 meses), siguientes al cierre del ejercicio en que los empleados han prestado sus servicios y les ha otorgado derechos que incluyen partidas tales como:

- Sueldos, salarios y cotizaciones de la seguridad social.
- Ausencias retribuidas.
- Participación de utilidades e incentivos.
- Beneficios no monetarios.

**b. Beneficios post empleo.**

Remuneraciones consecuencia de los acuerdos de compromisos acordados de la empresa para suministrar beneficios tras la vida laboral (diferentes al cese)



Incluyen

Beneficios por retiro: Pensiones.

Otros: Seguros de vida o atención médica a jubilados.

**c.** Otros beneficios a largo plazo.

- Ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales, años sabáticos.

- Premios por antigüedad.

- Beneficios por invalidez permanente.

- Participación en ganancias e incentivos pagaderos a más de 12 meses del periodo en el que se ha ganado.

- Los beneficios diferidos a valor presente que se recibirán a más de 12 meses del periodo en el que se ha ganado.

**d.** Beneficios por terminación del contrato.

- Rescindir el vínculo que le une con un empleado, antes de la fecha normal del retiro.

- Pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria de los empleados.

## **1.7. Definición de variables.**

### **1.7.1. Concepto de Beneficios Laborales**

**Norma Internacional Contabilidad 19.** “Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios”.

**Polo (2018)** afirma que “los beneficios laborales para empleados son una parte esencial para aquellas pequeñas y medianas empresas que tengan trabajadores de tipo fijo y necesiten darle algunas bonificaciones para que éstos quieran más su trabajo y aseguren su futuro laboral”.

“Los beneficios laborales para tus empleados pueden ser:

Obligatorios: Como planes de jubilación, seguros médicos, coberturas por discapacidad temporal o permanente, entre otros.

Adicionales: Que pueden ser pago de vacaciones, seguro dental y oftalmológico o pago de capacitaciones”.

### **1.7.2. Importancia de los beneficios laborales**

“La seguridad es lo primordial. Como seres humanos buscamos tener el control de nuestras vidas y planificar todo lo que pueda pasar. Tenemos alarmas, relojes, calendarios, recordatorios y dividimos el tiempo de una forma excepcional”. ¿Por qué habría que cambiar esto en el mundo del trabajo?

“Tus empleados algún día se retirarán de tu empresa (sin importar las razones) y ellos también quieren que su trabajo les garantice una estabilidad para la vida después del trabajo. Así que una empresa que ofrezca beneficios laborales es potencialmente más atractiva que una empresa sin beneficios”.

“Antes de explorar los beneficios laborales para los empleados tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) Los beneficios laborales no son exactamente iguales para todos, los tipos de beneficios dependerán del tipo de empresa (privada, pública, no lucrativa, etc.) y de la cantidad de empleados que tengas.
- 2) Los beneficios laborales no son impuestos. Los empleados deben escoger el tipo de beneficio que prefieran.
- 3) Ofrecer un beneficio laboral que no convenga a tus empleados te hará gastar más dinero”.

### **1.7.3. Concepto de Beneficios Laborales**

**Obregón (2018)** “Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros”.

**Barrios (2010)** sostiene en su artículo "Remuneración y Beneficios Sociales" que “la expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales "o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida (y, por extensión, de cualesquiera otros conceptos de naturaleza salarial), de las condiciones de trabajo {jornada, descansos remunerados, ambiente de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.)”.

#### **1.7.4. Tipos de Beneficios Sociales de Trabajador Privado**

Aspectos vinculados a los siguientes beneficios sociales:

- Gratificaciones Legales
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Descanso Vacacional Anual
- Asignación Familiar
- Seguro de Vida Ley
- Participación en las Utilidades.

##### **1.7.4.1. Gratificaciones Legales**

###### **A. Aspectos Generales**

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR.

En dichas normas se establece el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parcial).

## **B. Gratificaciones Ordinarias**

**Requisitos:** Para que el trabajador pueda percibir sus gratificaciones ordinarias, deberá contar con 1 mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde efectuar el abono de la gratificación. Además, el trabajador deberá encontrarse laborando efectivamente durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente.

**Tiempo de Servicios:** Las gratificaciones ordinarias se pagan de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo. Siendo ello así, aquellos días que no se consideren como efectivamente laborados se deducirán a razón de treintavos de la fracción correspondiente a pagar por dicho concepto. Excepcionalmente, se considerarán como tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos:

- Periodo de descanso vacacional.
- Licencias con goce de haberes.
- Descansos o licencias que originen el pago de subsidios.
- Días considerados como laborados para todo efecto legal.

**Monto de la Gratificación:** Cumplidos los requisitos y considerando el tiempo computable correspondiente al periodo, estas equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (enero -

junio, julio - diciembre). Caso contrario si el trabajador ha laborado por un período menor a un semestre, las gratificaciones se reducirán proporcionalmente. Para ello, es indispensable que el trabajador haya laborado, como mínimo, un mes en el semestre correspondiente.

**Remuneración Computable:** La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Para dichos efectos, se considerará como remuneración computable a la remuneración básica y todos aquellos conceptos remunerativos que perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación por sus servicios.

**Oportunidad de Pago:** Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Dicho plazo es indisponible para cualquiera de las partes en la relación laboral.

### **C. Gratificaciones Truncas**

**Requisitos:** El derecho a percibir las gratificaciones truncas se genera al momento de cese del trabajador, siempre que el mismo hubiese laborado como mínimo 1 mes en el semestre respectivo.

**Monto de la Gratificación:** El monto de la gratificación trunca se determinará de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en que se produzca el cese.

**Remuneración Computable:** La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones será la remuneración vigente al mes inmediato anterior a la fecha de cese del trabajador.

#### **1.7.4.2. Compensación por Tiempo de Servicio**

##### **A. Aspectos Generales**

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo.

**Requisitos:** Tendrá derecho a dicho beneficio el trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada que cumpla cuando menos, en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas; y que haya laborado como mínimo 1 mes en el semestre correspondiente.

**Monto de la CTS:** La CTS será equivalente a tanto dozavo de la remuneración del trabajador como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (noviembre-abril, mayo-octubre). De esta forma, si el trabajador laboró el semestre completo, la entidad empleadora deberá depositarle media remuneración; de no haberlo laborado completamente, las fracciones de mes deberán ser depositadas por treintavos. Es de precisar que la remuneración antes mencionada será la vigente en los meses de abril y octubre, respectivamente.

**Tiempo de Servicios:** Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú. Son computables solo los días de trabajo efectivo. Los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

Por excepción, deberán ser considerados como días efectivamente laborados a efectos del cálculo de la CTS los siguientes:



- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades debidamente comprobadas serán consideradas como efectivamente laboradas en todos los casos hasta por 60 días al año, los cuales deberán computarse en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año al 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y posnatal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por la entidad empleadora.
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido, ya sea por reposición o nulidad.

**Remuneración Computable:** Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición. También forma parte de la remuneración computable, el valor de la alimentación principal (el desayuno, almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por la entidad empleadora. Es importante señalar que el refrigerio que no constituye alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto legal. Asimismo, el TUO de la LCTS ha desarrollado

una lista de conceptos considerados como no remunerativos para el pago de la CTS, los cuales se señalan a continuación:

- Las gratificaciones extraordinarias.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la entidad empleadora.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la entidad empleadora otorgue al trabajador, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus

funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general.

- La alimentación proporcionada directamente por la entidad empleadora que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios.

**Oportunidad de Pago:** La entidad empleadora debe realizar el depósito de la CTS en la institución financiera elegida por el trabajador, dos veces al año, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre.

**Libre Disponibilidad de los Depósitos de CTS:** Con la finalidad de reactivar la economía y promover el consumo, se han dado normas que facultan a los trabajadores disponer de parte de sus depósitos acumulados de CTS. Es así que, en el 2015, mediante Ley N° 30334, se estableció que los trabajadores puedan disponer, libremente y de forma permanente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

## **B. CTS Trunca**

La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por la entidad empleadora en calidad de CTS trunca dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

**Certificado de Cese:** La entidad empleadora entregará al trabajador la certificación que acredite el término de la relación laboral dentro de las 48 horas de producido el cese tal certificación permite al trabajador el retiro de sus beneficios sociales. Ante el supuesto que el trabajador no hiciera cobro de la CTS en poder de la entidad empleadora ni recogiera el certificado de cese, ésta podrá ser consignada.

### 1.7.4.3. Descanso Vacacional Anual

#### A. Aspectos Generales

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

**Requisitos:** El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios (primera condición) y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente (segunda condición), según fuere su jornada de trabajo semanal.

Esquemmatizando lo indicado en la norma correspondiente tenemos la siguiente tabla:

**Tabla N° 01: Esquema del descanso vacacional**

Derecho al descanso vacacional	Cumplimiento de 1 año de servicios  + Cumplimiento del récord vacacional
	Jornada de 6 días semanales > Labor efectiva de 260 días en el período
	Jornada de 5 días semanales > Labor efectiva de 210 días en el período
	Jornada de 4 o 3 días semanales > Faltas injustificadas no excedan a 10 días

Fuente: Revista Auditoría - Tax & Legal - Consulting - Outsourcing

Para dichos efectos, serán considerados como días efectivamente laborados los siguientes supuestos:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en días de descanso sea cual fuere el número de horas laboradas.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 o más en un día de labores.
- Los primeros 60 días de inasistencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional en cada año de servicios.
- El descanso pre y post natal.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual, convenio colectivo o decisión unilateral de la entidad empleadora.

- Los días del periodo vacacional correspondientes al año anterior.
- Los días de huelga declarada procedente o legal.

**Monto de la Remuneración Vacacional:** La remuneración vacacional será equivalente a aquella que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración computable a aquella considerada para efectos del cálculo correspondiente de la CTS. Por otro lado, la remuneración vacacional deberá ser abonada al trabajador antes del inicio de su periodo de descanso vacacional programado.

**Oportunidad de Goce del Descanso Vacacional Anual:** La oportunidad en que el trabajador puede hacer uso de su periodo de descanso vacacional deberá ser fijada de común acuerdo con su entidad empleadora, teniendo en consideración aspectos como las necesidades de funcionamiento de la entidad empleadora e intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, la entidad empleadora, en uso de su facultad directriz, decidirá sobre la oportunidad de goce.

## **B. Vacaciones Truncas**

Ante el supuesto de desvinculación de un trabajador, la entidad empleadora deberá considerar, al momento de la liquidación de beneficios sociales a ser entregados al trabajador, lo siguiente:

- Los pagos pendientes por concepto de vacaciones ordinarias.
- El pago por concepto de vacaciones trucas generado por el récord vacacional no alcanzado dentro del período anual, mismo que deberá ser abonado a razón de tantos dozavos y treintavos de remuneración computable como meses y días haya laborado, respectivamente.

Cabe precisar que se podrá abonar la suma de vacaciones trucas siempre que el trabajador acredite como mínimo un mes de servicios a su entidad empleadora.

### **C. Indemnización Vacacional**

En caso el trabajador que, cumpliendo con los requisitos para gozar del derecho a descanso vacacional, no disfrute del mismo durante la vigencia de su relación laboral o no lo haga dentro de los 12 meses siguientes a haber adquirido el derecho, la entidad empleadora deberá considerar el abono correspondiente de los siguientes conceptos, los cuales reciben el nombre de “triple remuneración” o “triple vacacional”:

- Una remuneración por el trabajo realizado, misma que ya habría sido pagada en tanto el trabajador no habría gozado de su descanso vacacional.
- Una remuneración vacacional, por el descanso vacacional devengado y no gozado.

- Una indemnización vacacional, equivalente a 1 remuneración por no haber gozado de su periodo vacacional en la oportunidad correspondiente.

Es de precisar que este concepto no se encuentra sujeto a pago o retención alguna por aportaciones, contribuciones o tributos. La obligación de pago de la indemnización vacacional se generará desde el primer día del año siguiente al periodo en el que el trabajador debió hacer uso de su descanso vacacional y no lo hizo; no siendo requisito necesario, a efectos de la obligatoriedad de su pago, la vigencia de la relación laboral. Es de precisar que no corresponderá el otorgamiento de indemnización vacacional a aquel trabajador que cese dentro del periodo en el que podría haber gozado de su periodo de descanso vacacional, sin perjuicio del abono correspondiente de sus vacaciones ordinarias.

#### **1.7.4.4. Asignación Familiar**

##### **Aspectos Generales**

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios. Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima



Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio.

**El Peruano (2018)** considera que, desde el 1 de Abril de 2018, la Remuneración Mínima Vital, vigente asciende a S/ 930.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 93.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador.

Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas.

**Requisitos:** La entidad empleadora deberá considerar los siguientes requisitos a efectos del otorgamiento de la asignación familiar:

- Que exista un vínculo laboral vigente con el trabajador.
- Que el trabajador mantenga a su cargo uno o más hijos menores de edad o, siendo mayores de edad, que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios. En este último caso, el beneficio se otorgará por un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad por parte del referido dependiente.

**Naturaleza y Carácter Remunerativo:** La asignación familiar tiene como finalidad ayudar al trabajador a afrontar la situación de responsabilidad respecto a su carga familiar. Es por ello que, aun cuando se otorga a la asignación familiar un carácter y naturaleza remunerativa, se deberá considerar a todos los efectos la finalidad social y no contraprestativa a la que obedece su otorgamiento. En ese sentido, no se deberá vincular o supeditar su pago al número de días laborados por el trabajador en el mes.

**Acreditación del Derecho:** El trabajador tendrá derecho a la asignación familiar desde su fecha de ingreso y/o desde la oportunidad en que acredite la existencia de hijos menores o mayores de edad con estudios continuados a su cargo, lo cual podrá ser realizado mediante comunicación a su entidad empleadora con copia de los documentos de identidad de sus hijos menores de edad y las constancias o certificados de estudios, respectivamente.

#### 1.7.4.5. Seguro de Vida Ley

##### **Aspectos Generales**

El derecho de los trabajadores a un Seguro de Vida Ley se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en el cual se señala que todo trabajador que preste servicios a un mismo empleador por 4 años tendrá

derecho al referido seguro, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral.

**Tabla N° 02: Importe de indemnización**

Indemnización por fallecimiento natural.	Los beneficiarios recibirán dieciséis veces el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el último trimestre previo a su fallecimiento.
Indemnización por fallecimiento a consecuencia de un accidente.	Los beneficiarios recibirán el equivalente a treinta y dos remuneraciones mensuales percibidas por el trabajador en la fecha previa al accidente.
Indemnización por invalidez total o permanente originada por accidente.	El trabajador recibirá el equivalente a treinta y dos remuneraciones mensuales que haya percibido antes del Accidente.

Fuente: Revista Auditoría - Tax & Legal - Consulting - Outsourcing

**Prima de Seguro e Indemnización:** La prima de seguro es el pago que debe efectuar la entidad empleadora a efectos que una compañía aseguradora asuma el pago de la indemnización correspondiente a las consecuencias dañinas del riesgo cubierto, tales como el fallecimiento natural o a consecuencia de un accidente y la invalidez total o permanente.

**Obligaciones de la Entidad Empleadora:** El trabajador deberá entregar a su entidad empleadora una declaración jurada, con firma legalizada, indicando a los beneficiarios del seguro en el siguiente orden: cónyuge o conviviente y descendientes y, sólo a falta de éstos, ascendientes y

hermanos menores de 18 años; señalando además el domicilio de cada uno de estos.

#### **Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley:**

La entidad empleadora deberá registrar los contratos de Seguro de Vida Ley suscritos con la empresa de seguros, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los 30 días calendario de suscritos.

Asimismo, deberán actualizar dicho registro en los siguientes casos:

- Modificación en la inclusión o exclusión de los beneficiarios.
- Inclusión o exclusión de un trabajador de la póliza contratada.
- Modificación de los datos que se encuentren en el registro.

#### **1.7.4.6. Participación en las Utilidades**

##### **Aspectos Generales**

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en detraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto

Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677.

**Requisitos:** Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuya entidad empleadora desarrolle actividades generadoras de rentas de tercera categoría tienen derecho a participar de las utilidades de la misma.

Asimismo, a efectos que la entidad empleadora se encuentre obligada a repartir utilidades, debe contar como mínimo con 21 trabajadores contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiesen laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior siempre y cuando la fracción que resultara fuera igual o mayor a 0.5.

**Procedimiento de Distribución:** La participación en las utilidades se calcula sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta. En el caso de las entidades empleadoras que se encuentren obligadas a repartir utilidades, el porcentaje de reparto está condicionado a la actividad principal que desarrollen, el mismo que será aplicado a la Renta Anual obtenida, antes de impuestos. Así tenemos:

**Tabla N° 03 Actividad económica Porcentaje**

Empresas pesqueras	10%
Empresas de telecomunicaciones	10%
Empresas industriales	10%
Empresas de comercio al por mayor y menor y restaurantes	10%
Empresas que realizan otras actividades	5%
Empresas mineras	8%

Fuente: Revista Auditoría - Tax & Legal - Consulting - Outsourcing

Al respecto, la determinación de las utilidades a repartir a los trabajadores deberá realizarse en función a los días laborados y a las remuneraciones percibidas, de acuerdo a lo siguiente:

- 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiendo dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador.
- 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiendo dicho monto entre la suma total de las remuneraciones que hayan percibido todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el total de las remuneraciones percibidas por cada trabajador.

Es de mencionar que el monto de la participación a distribuir a cada trabajador tendrá un límite máximo de 18 remuneraciones mensuales, para lo cual deberá considerarse

el promedio mensual de las remuneraciones percibida por cada trabajador en el ejercicio que corresponda.

**Oportunidad de Pago:** Una vez obtenido el monto a distribuir, la participación deberá ser distribuida entre los trabajadores dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

De otra parte, los trabajadores que hubieran cesado en su labor antes de la fecha en que se distribuyen las utilidades tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución, sin que se generen los intereses legales laborales.

#### **1.7.5. Tipos de Beneficios Laborales de Trabajador Público**

**Jara (2018)** afirma que, “para gozar de los beneficios laborales en el sector público debe estar bien diferenciado los dos regímenes del sector público como son:

Régimen Laboral Público N° 276, también llamado régimen de la Carrera Administrativa y Régimen Laboral N°1057, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

En ese sentido, los servidores públicos contratados no tienen derecho a las bonificaciones ni a los beneficios indicados en el Decreto Legislativo No 276, tales como:

la bonificación personal (artículo 51°), la bonificación familiar (artículo 52°), la bonificación diferencial (artículo 53°), la asignación por cumplir 25 o 30 años (literal a) del artículo 54°), la Compensación por Tiempo de Servicios (literal e) del artículo 54°) y los subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio (artículo 144° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM), conforme lo señalado.

No obstante, respecto de los aguinaldos por fiestas Patrias y Navidad (literal b) del artículo 54°), este beneficio, propio del régimen del Decreto Legislativo N° 276, se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados.

Aspectos vinculados a los siguientes beneficios laborales:

- Aguinaldos
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Descanso Vacacional Anual
- Bonificación Personal
- Bonificación Familiar
- Bonificación Diferencial
- Subsidio por sepelio

#### **1.7.5.1. Aguinaldos**

**El Peruano (2018)** El aguinaldo es un beneficio que perciben los trabajadores del sector público dos veces al año. Para julio



de 2018, el Ministerio de Economía y Finanzas del Perú dispuso la entrega de un aguinaldo de S/ 300, que será abonado como parte de la planilla de pago del mes.

### **¿Quiénes recibirán el aguinaldo?**

Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276 y la Ley N°29944. También los docentes universitarios, personal de salud, obreros permanentes y eventuales del sector público, personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional; así como los pensionistas comprendidos en los regímenes de las leyes 15117, 19846, 20530 y 28091.

#### **1.7.5.2. La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

**Jara (2018)** afirma que “la Compensación por Tiempo de Servicio es un beneficio social que sirve de contingencia al término del trabajo al margen si es por renuncia o por factores externos. En el sector público desde la regulación del Decreto Legislativo N° 276 del año 1984”. “La Compensación por Tiempo de Servicio en el sector público, solamente es para las personas que trabajan para el Estado en calidad de “Nombrados”, considerando que sus ingresos están divididos en varias partes. Este beneficio se encuentra regulado en el artículo 54° inciso C de la Ley de la Carrera Administrativa”.

La norma que actualmente regula la Compensación por Tiempo de Servicios en el sector público es la Ley N° 30057,

Ley del Servicio Civil, y su Reglamento de Compensaciones regulado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF.

Según el Bloc Empresarial, la Compensación de Tiempo de Servicio de los trabajadores del sector público, están regidos Por el D. Leg. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico. La CTS es cancelada en el momento del cese del trabajador por el importe de:

- Servidores con menos de 20 años de servicios: 50% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor a 6 meses.
- Servidores con 20 o más años de servicios: una remuneración principal por cada año completo de servicio completo o fracción mayor a 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. La remuneración principal está comprendida por la remuneración básica y la remuneración reunificada.

La Compensación por Tiempo de Servicio, es pagada por el mismo Estado. Aunque podría ser un peligro porque todos sabemos que las normas presupuestales y las decisiones políticas inciden directamente en el sector público y por alguna medida de austeridad este pago no llegue a las manos de los servidores civiles.

En cambio, con la nueva Ley Servir, para los trabajadores del sector público, la Compensación por Tiempo de Servicio es

pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

Este esquema rompe el vínculo entre el aporte individual y el fondo acumulado por el trabajador, que era el principio fundamental del régimen de la Compensación por Tiempo de Servicio y que garantiza su financiamiento. Se establece una fórmula de pago, muy similar a la que se aplicaba en los regímenes de seguridad social (de reparto), basada en una fórmula en base al promedio de lo ganado durante los últimos tres años.

La condición de intangibilidad de la Compensación de Tiempo de Servicio, desaparece porque esta queda en manos del Estado, el cual puede destinar los fondos a fines diferentes y que existiría el riesgo que nunca sea pagada al trabajador. Incluso puede implicar mayores costos para las entidades del Estado, pues el pago por Compensación de Tiempo de Servicio, se basará en lo ganado en los últimos 3 años (que en el transcurso de una carrera normalmente son los años con mayor remuneración) lo cual puede terminar excediendo lo aportado por el trabajador. Es decir, los desbalances propios de un sistema de reparto en los que los déficits tendrán que ser cubiertos por los contribuyentes.

La Compensación por Tiempo de Servicio, se ha venido otorgando en forma semestral en las entidades públicas cuyos

trabajadores se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada desde hace 24 años.

### **1.7.5.3. Vacaciones Anuales y Remunerativas**

En el sector público, los trabajadores podrán gozar de manera efectiva e ininterrumpida de sus vacaciones, salvo que se dé el goce fraccionario y su periodo de descanso debe ser no menor a siete días calendario.

Sin embargo, la nueva regla establece que, sin perjuicio a lo establecido, se podrá gozar con periodos inferiores a siete días y con media jornada, es decir podrá tomar medio día como parte de sus vacaciones.

Además, los trabajadores del sector público podrán adelantar sus vacaciones antes de cumplir un año, siempre y cuando haya generado días de descanso.

**Jara (2018)** afirma que, “como resultado de la fragmentación de nuestro empleo público y dada las particularidades de los derechos existentes entre los servidores del Estado, es que los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Números 276, 728, y 1057, regulan en forma diferenciada su otorgamiento, acumulación y pago del descanso vacacional ganado y no gozado”.

“La regulación de las vacaciones en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, un tema a nuestro

parecer cuestionable, radica en la eventual pérdida de derecho vacacional ya ganado y gozado por una supuesta imposibilidad de acumular más de dos (02) periodos vacacionales”.

“Conforme al artículo 102º, del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Leg. N° 276, el derecho al descanso vacacional anual y remunerado, es obligatorio e irrenunciable, se alcanza después de cumplir el ciclo laboral, que se obtiene de acumular doce (12) meses de trabajo efectivo; alcanzado este derecho el servidor debe gozar del descanso vacacional, pero podrá de común acuerdo con la entidad, acumular hasta dos (02) periodos vacacionales, preferiblemente por razones de servicio”.

“Cuando recién se incorporó la figura del contrato administrativo de servicios (CAS) solamente se habían reconocido quince (15) días de descanso físico por año de prestación de servicios, a partir del 7 de abril del 2012, se incrementó los días de descanso anual, de quince (15) a treinta (30) días calendarios al cumplir un año de prestación servicios en la entidad, cambiando el término descanso físico por el de vacaciones, señalando que este descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad; asimismo, se había previsto que si concluía el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el descanso físico, el trabajador percibirá el pago correspondiente al mismo”.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, originalmente establecía que el goce del descanso físico era ininterrumpido. Dicha regulación ha sido modificada por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que ha establecido que a solicitud escrita del trabajador se puede autorizar el goce fraccionado en periodos no menores a siete (7) días calendario.

#### **1.7.5.3. Bonificaciones Personales**

La bonificación personal indicada en el artículo 51° del Decreto Legislativo N° 276, es un beneficio que se encuentra comprendida en la estructura remunerativa del referido régimen, siendo que esta comprende únicamente a los servidores públicos de la carrera (nombrados). De modo que, dicho concepto remunerativo se otorga (cada 5 años) como un derecho del servidor de la carrera, siempre que haya cumplido con la antigüedad indicada en la norma.

#### **1.7.5.3. Bonificaciones Familiar**

La bonificación familiar indicada en los artículos 43° y 52° del Decreto Legislativo N° 276 tienen por objeto reconocer a los servidores nombrados dicho concepto remunerativo, cuyo otorgamiento tiene por finalidad el de contribuir con el servidor en la manutención de la carga familiar. Consideramos que la misma se refiere a los hijos menores de edad a cargo del servidor público nombrado, puesto que estos no están en condiciones de solventar por sí mismos su propia

manutención; por el contrario, la bonificación no incluiría a los hijos que alcanzaron la mayoría de edad.

### **1.75.3. Bonificaciones Diferencial**

La bonificación diferencial indicada en el artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276 tiene por objeto compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común de un servidor público de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; no aplicable a los funcionarios. La asignación por cumplir 25 o 30 años indicada en el literal a) del artículo 54° del Decreto Legislativo N° 276 tiene por objeto otorgar -por única vez- a los funcionarios y servidores públicos -entiéndase por estos últimos a los de carrera- un concepto remunerativo por un monto equivalente a dos (2) y tres (3) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 y 30 años de servicios.

### **1.7.5.3. Bonificaciones Familiar**

Respecto al subsidio por fallecimiento previsto en el artículo 144° del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el monto de dicho subsidio es de tres remuneraciones totales cuando fallece el servidor y de dos remuneraciones totales cuando fallece un familiar directo de éste. En el caso del subsidio por gastos de sepelio corresponderá otorgar dos remuneraciones totales. El otorgamiento de dichos beneficios únicamente les corresponde a los servidores públicos de la carrera, pero no a los que son contratados.

### 1.7.6. Rentabilidad

**Álvarez (2018)** afirma que “es la condición que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y/o financieros con el fin de obtener ciertos resultados. Viene hacer toda ganancia económica que se obtiene mediante la utilización de determinados recursos”.

“La rentabilidad hace referencia al beneficio, lucro, utilidad o ganancia que se ha obtenido de un recuso o dinero invertido. La rentabilidad se considera también como la remuneración recibida por el dinero invertido. En el mundo de las finanzas se conoce también como los dividendos percibidos de un capital invertido en un negocio o empresa. La rentabilidad puede ser representada en forma absoluta (valores) o relativa (porcentaje)”.

**Ballesta (2012)** afirma que “la rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados. En la literatura económica, aunque el término rentabilidad se utiliza de forma muy variada y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas o juzgar la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis realizado sea a priori o a posteriori.



**Barrero (2013)** afirma que “la rentabilidad mide la eficiencia con la cual una empresa ejecuta sus recursos financieros disponibles, es decir, que una empresa es eficiente ya que no desperdicia recursos. Toda empresa utiliza recursos financieros para obtener diferentes tipos de beneficios. Éstos son el capital que aportan los accionistas; la deuda, que la aportan los acreedores, y las reservas, todos los beneficios que retuvo la empresa de ejercicios anteriores con el fin de autofinanciarse en los ejercicios futuros (estas reservas, junto con el capital, son los que constituyen los Fondos Propios).

#### **1.7.7. Importancia de la Rentabilidad**

La importancia del análisis de la rentabilidad viene determinada porque, aun partiendo de la multiplicidad de objetivos a que se enfrenta una empresa, basados unos en la rentabilidad o beneficio, otros en el crecimiento, la estabilidad e incluso en el servicio a la colectividad, en todo análisis empresarial el centro de la discusión tiende a situarse en la polaridad entre rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica.

#### **1.7.8. Tipos de rentabilidad:**

##### **1.7.8.1. Rentabilidad económica**

La rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. De aquí que, según la opinión más extendida, la rentabilidad económica sea considerada como una medida de la capacidad de los activos de una

empresa para generar valor con independencia de cómo han sido financiados, lo que permite la comparación de la rentabilidad entre empresas sin que la diferencia en las distintas estructuras financieras, puesta de manifiesto en el pago de intereses, afecte al valor de la rentabilidad.

La rentabilidad económica se erige así en indicador básico para juzgar la eficiencia en la gestión empresarial, pues es precisamente el comportamiento de los activos, con independencia de su financiación, el que determina con carácter general que una empresa sea o no rentable en términos económicos. Además, el no tener en cuenta la forma en que han sido financiados los activos permitirá determinar si una empresa no rentable lo es por problemas en el desarrollo de su actividad económica o por una deficiente política de financiación.

#### **1.7.8.2. Rentabilidad Financiera**

La rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. De aquí que, según la opinión más extendida, la rentabilidad económica sea considerada como una medida de la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia de cómo han sido financiados, lo que permite la comparación de la rentabilidad entre empresas sin que la diferencia en las

distintas estructuras financieras, puesta de manifiesto en el pago de intereses, afecte al valor de la rentabilidad.

La rentabilidad económica se erige así en indicador básico para juzgar la eficiencia en la gestión empresarial, pues es precisamente el comportamiento de los activos, con independencia de su financiación, el que determina con carácter general que una empresa sea o no rentable en términos económicos.

### **1.7.9. Ratios para medir la rentabilidad**

#### **1.7.9.1. ROA**

El origen de este concepto, también conocido como return on investment (ROI) o return on assets (ROA), si bien no siempre se utilizan como sinónimos ambos términos, se sitúa en los primeros años del s. XX, cuando la Du Pont Company comenzó a utilizar un sistema triangular de ratios para evaluar sus resultados. En la cima del mismo se encontraba la rentabilidad económica o ROI y la base estaba compuesta por el margen sobre ventas y la rotación de los activos.

**Álvarez (2018)** afirma que “también es conocido como rendimiento sobre activos o sobre la inversión, se constituye como uno de los indicadores financieros más importante pues mide la capacidad de la empresa para generar utilidades con los recursos que dispone, de esta manera permite medir el grado de eficiencia de los activos totales de una empresa”.

Matemáticamente se puede calcular de la siguiente manera:

$$\text{ROA} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{ACTIVOS TOTALES}}$$

Si como resultado se obtiene un coeficiente alto, entonces quiere decir que la empresa está empleando eficientemente sus recursos y está obteniendo mayores retornos por cada unidad de activos que posee. Caso contrario, estaría perdiendo la oportunidad de lograr mejores resultados.

#### 1.7.9.1. ROE

Conocido como índice de retorno sobre patrimonio, viene a ser el indicador que mide la rentabilidad obtenida por los propietarios de la empresa con respecto al patrimonio que poseen, siendo para los accionistas un indicador fundamental pues le permitirá saber cómo será retribuido su aporte de capital. De esta manera este ratio implica el rendimiento obtenido a favor de los accionistas.

Matemáticamente se puede calcular de la siguiente manera:

$$\text{ROE} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{PATRIMONIO}}$$

Si como resultado se obtiene un ratio alto significa que los accionistas están consiguiendo mayores beneficios por cada unidad monetaria invertida. Si el resultado fuese negativo esto implicaría que la rentabilidad de los socios es baja.

#### 1.7.9.3. ROA vs ROE

Mientras el ROA genera una rentabilidad económica, el ROE genera una rentabilidad financiera. El estudio de ambos ratios

es importante a la hora de analizar financieramente a una empresa y la comparación entre ambos se realiza para determinar la forma más adecuada de financiar el activo total o la inversión de una empresa.

Asimismo, la diferencia entre el ROA y el ROE se denomina efecto de apalancamiento, que hace referencia a la deuda o al préstamo de fondos (capital) que hace una empresa para financiar la compra de los activos.

De esta manera, la diferencia entre estos dos indicadores puede generar que el apalancamiento sea:

- Positivo: Se origina cuando el ROE es mayor que el ROA, es decir el coste medio de la deuda es inferior a la rentabilidad económica ROA, es decir, a los activos.
- Nulo: Se origina cuando ambos ratios coincide. Esto sucede en el caso en que la totalidad del activo se financie con fondos propios (aportes de socios).
- Negativo: Se origina cuando el ROE es menor que el ROA, es decir el coste medio de la deuda es superior a la rentabilidad económica ROA, por lo que se requiere de mayor financiamiento.

#### **1.7.10. INFORMACION BASICA DE LA UGEL**

##### **NATURALEZA**

La Unidad de Gestión Educativa Local – Bolívar es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional La Libertad con

autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la Provincia de Bolívar. Siendo el presupuesto institucional el que se indica según Recursos Ordinarios y Programas Presupuestales. Mediante R. D. D. N° 063, de fecha 15 de enero de 1988 se crea como Unidad de Servicios Educativos (USE), posteriormente en el mes de junio del 2003 se denomina a esta Entidad como Unidad de Gestión Educativa (UGE) y luego en el año 2004 se complementa a esa denominación designándola como Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), denominación que hasta la actualidad sigue vigente.

### **UBICACIÓN**

La Unidad de Gestión Educativa Local de Bolívar, se encuentra ubicada en la Jr. Sucre N° 403 - Barrio Los Ichus, del Distrito y Provincia de Bolívar-Región La Libertad a 3,129 m.s.n.m., limita por el Norte con el Departamento de Amazonas; por el Este con el Departamento de San Martín; por el sur con la Provincia de Pataz; y por el Oeste con la Provincia de Sánchez Carrión y el Departamento de Cajamarca. En cuanto a su organización política administrativa la Provincia de Bolívar cuenta con 6 Distritos que son los siguientes: Bolívar, Longotea, Uchucmarca, Ucuncha, Bambamarca y Condormarca estos dos últimos administrativamente dependen de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sánchez Carrión.

### **FINES**

Administra la educación de su ámbito territorial, asesora la gestión pedagógica, institucional y administrativa de las Instituciones Educativas, fortaleciendo su autonomía institucional, coordina la

planificación y ejecución de las acciones culturales, deportivas, recreativas y educativas de las Instituciones Educativas, por ser éstas la primera y principal instancia de Gestión del Sistema Educativo Descentralizado, constituyéndose en unidades fundamentales básicas del desarrollo de la educación, incentiva la participación de la familia y de la comunidad organizada en la gestión y administración del servicio educativo, promoviendo y vigorizando la práctica de los valores éticos y morales, así como de los valores nacionales y desarrollo de la identidad nacional y cultural. La UGEL-Bolívar, tiene a su cargo un total de 127 Instituciones y Programas Educativos, ofertando los niveles de educación básica regular (EBR) y adulta (CEBA), educación técnico productiva (CEPTRO), y donde cubre una demanda de 3,549 estudiantes a cargo de 367 docentes y 43 administrativos.

### **ESTRUCTURA ORGÁNICA**

La Unidad de Gestión Educativa Local - Bolívar se organiza de manera flexible teniendo en cuenta los siguientes órganos:

- a) Órgano de Dirección: Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local.
- b) Órgano de Participación: Consejo Participativo Local de Educación.
- c) Órgano de Control: Oficina de Control Institucional.
- d) Órgano de Asesoría: Asesoría Jurídica.
- e) Órgano de Apoyo: Área de Gestión Administrativa

f) Órganos de Línea: Área de Gestión Pedagógica y Área de Gestión Institucional.

### **1.8. Formulación de la hipótesis.**

#### **Hipótesis Central:**

Hc = Existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

#### **Hipótesis Nula:**

Ho = No existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

**Variable Independiente:** Beneficios laborales.

**Variable Dependiente:** Rentabilidad



### 3.2. Operacionalidad de las Variables

Tabla 04: Operacionalidad de las variables

VARIABLES de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Beneficios laborales (Cualitativa)</p>	<p>Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.</p> <p><b>Obregón (2018)</b></p>	<p>La variable se midió mediante una Encuesta y el análisis de la planilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sueldos</li> <li>- Aguinaldos</li> <li>- Vacaciones.</li> <li>- Compensación por el tiempo de servicio</li> <li>- Asignación Familiar</li> </ul>	<p>Promedio de Cuestionario aplicadas</p> <p>Escala: 1% – 100%</p> <p>Objetivo: 65% - 100%</p>	Nominal
<p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p>Rentabilidad (Cuantitativa)</p>	<p>La rentabilidad es cualquier acción económica en la que se movilizan una serie de medios, materiales, recursos humanos y recursos financieros con el objetivo de obtener una serie de resultados. Es decir, la rentabilidad es el rendimiento que producen una serie de capitales en un determinado periodo de tiempo. Es una forma de comparar los medios que se han utilizado para una determinada acción, y la renta que se ha generado fruto de esa acción.</p> <p><b>Cabrera (2016)</b></p>	<p>La variable se midió mediante la elaboración de los ratios de Rentabilidad</p>	<p>Ratios de ROA</p> <p>Ratios de ROE</p>	<p>El Estado de Situación Financiera y el Estado de Resultados de los años 2018 y 2019</p>	Razón



## **CAPITULO II: MATERIALES Y METODOLOGIA**

## **2.1. Material de estudio**

### **2.1.1. Población**

Mi población está constituida por el personal profesional y técnico del área administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar.

### **2.1.2. Muestra**

Mi población está constituida por el personal profesional y técnico del área administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar.

## **2.2. Técnicas, procedimientos e instrumentos.**

### **2.2.1. Para recolectar datos.**

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, que se aplicó a 50 personas que forman parte del personal técnico y administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar.

### **2.2.2. Para procesar datos.**

Para este proceso de datos se utilizó tablas simples y gráficos elaborados en Excel para mostrar las respuestas del personal encuestado y los ratios de gestión.



## **CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION**

### 3.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Para determinar el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar 2018, se ha realizado el procesamiento de los datos, recogidos de los cuestionarios elaborados para tal fin, que fueron confeccionados en base a las dimensiones propuestas.

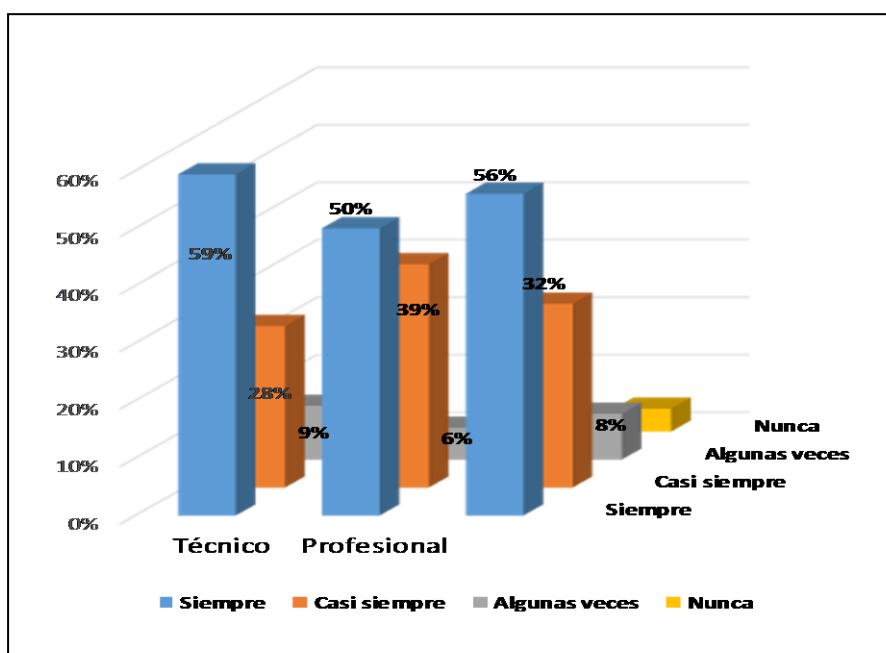
#### 1. Considera Ud. ¿Que se reconocen sus beneficios laborales dentro de la institución?

Tabla N° 05

	TÉCNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	19	59	9	50	28	56
Casi siempre	9	28	7	39	16	32
Algunas veces	3	9	1	6	4	8
Nunca	1	3	1	6	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 01



## Interpretación

El 59% de los trabajadores técnicos y el 50% de los profesionales de la UGEL BOLIVAR afirman que reconocen sus beneficios laborales, teniendo un margen considerable de aceptación dentro de los trabajadores sobre sus beneficios laborales.

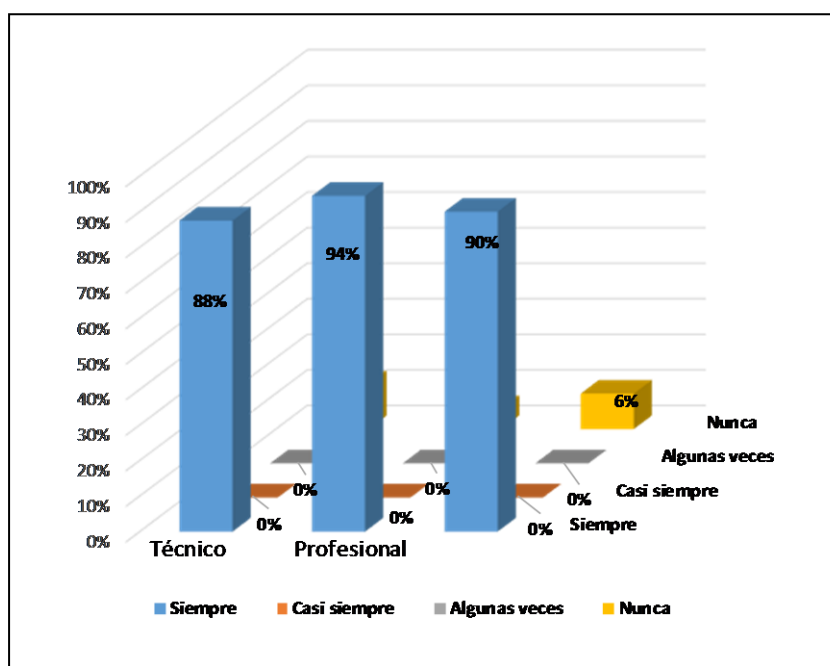
## 2. ¿Todos los trabajadores desde que trabajan en la Institución están en planillas?

Tabla N° 06

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	28	88	17	94	45	90
Casi siempre	0	0	0	0	0	0
Algunas veces	0	0	0	0	0	0
Nunca	4	13	1	6	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 02



### Interpretación

El 90% del total de los trabajadores de la Institución Unidad de Gestión Educativa Local BOLIVAR, afirman que, desde que ingresan se encuentran en planilla, bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio del Decreto Legislativo N° 1057.

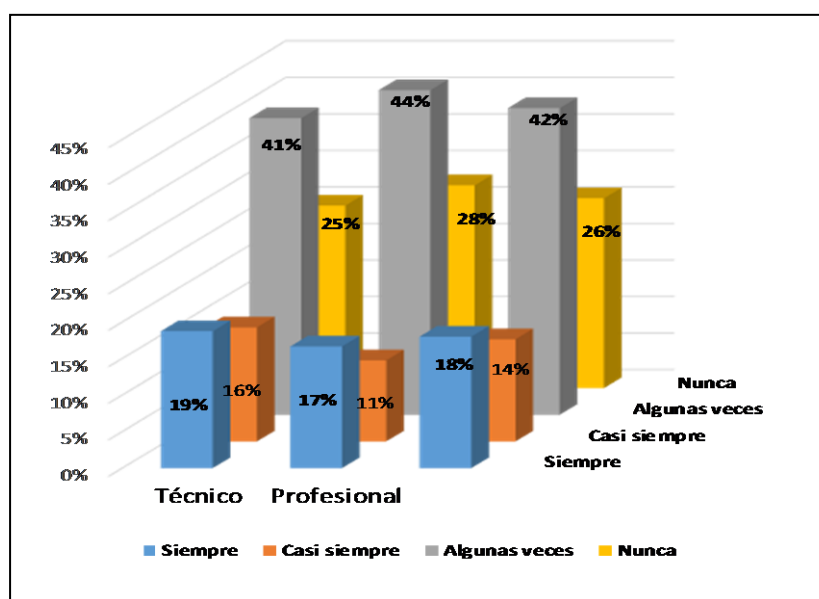
### 3. ¿Debido a que toda Institución debe cumplir con el pago de sus beneficios, esta cumple con el pago total (CTS, Aguinaldos, vacaciones, bonificación familiar, seguro social, etc.) en el periodo programado?

Tabla N° 07

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	6	19	3	17	9	18
Casi siempre	5	16	2	11	7	14
Algunas veces	13	41	8	44	21	42
Nunca	8	25	5	28	13	26
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 03



### Interpretación

El 41% de los trabajadores técnicos y el 44% de los profesionales de la Unidad de Gestión Educativa Local BOLIVAR, afirman que, a veces la institución cumple con el pago de sus beneficios laborales en el tiempo programado, sin necesidad de ir a una vía judicial.

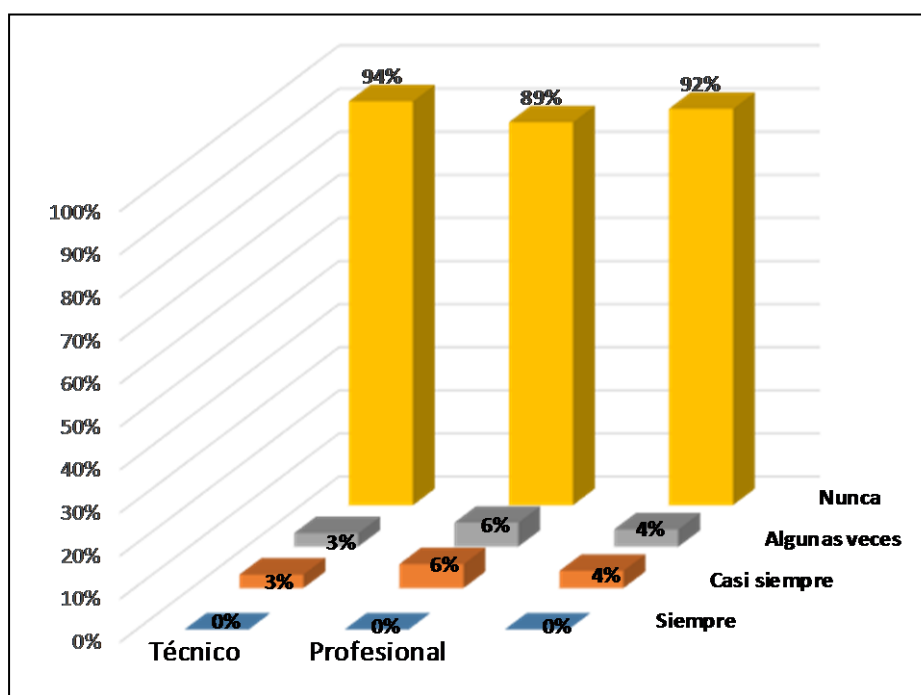
### 4. ¿La institución reconoce el pago de horas extras?

Tabla N° 08

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	0	0	0	0	0	0
Casi siempre	1	3	1	6	2	4
Algunas veces	1	3	1	6	2	4
Nunca	30	94	16	89	46	92
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 04





### Interpretación

El 92% del total de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local BOLIVAR, afirman que; en la institución no hay pagos por horas extras porque eso no está contemplando dentro del presupuesto anual de la institución.

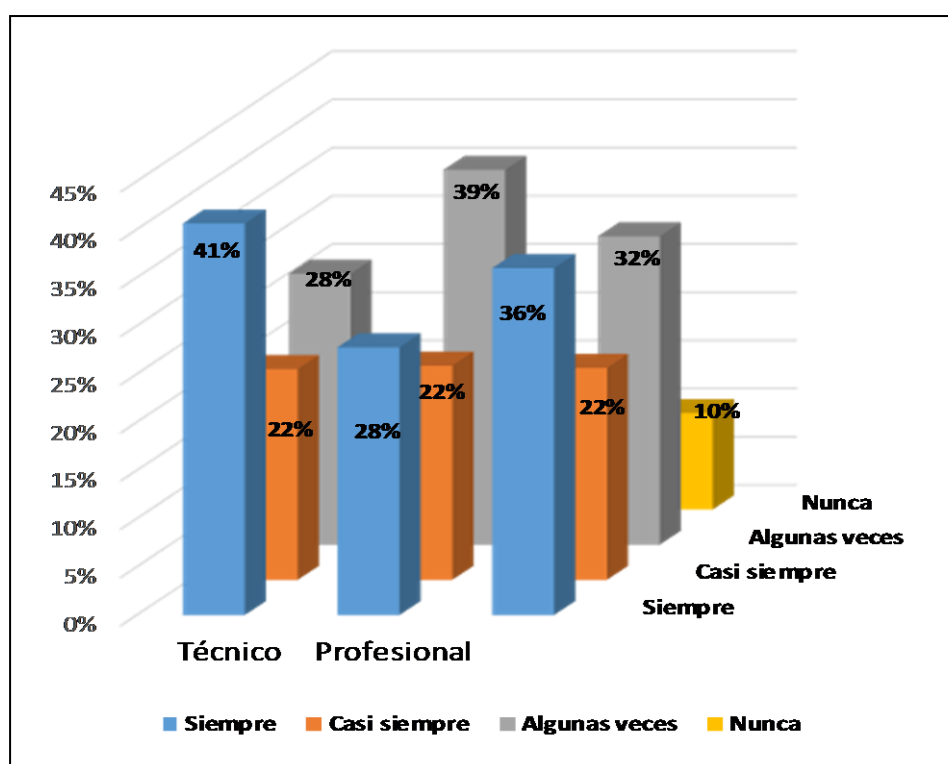
### 5. ¿La Institución reconoce por los méritos de las tareas asignadas a cada trabajador?

Tabla N° 09

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	13	41	5	28	18	36
Casi siempre	7	22	4	22	11	22
Algunas veces	9	28	7	39	16	32
Nunca	3	9	2	11	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 05



## Interpretación

El 41% de los trabajadores técnicos afirma que en las instituciones públicas existen diferentes bonificaciones que son méritos de acuerdo a las capacidades y años de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local BOLÍVAR y sin embargo, el 39% de los profesionales afirman que, a veces reciben bonificaciones, siempre y cuando estén contemplados en la ley.

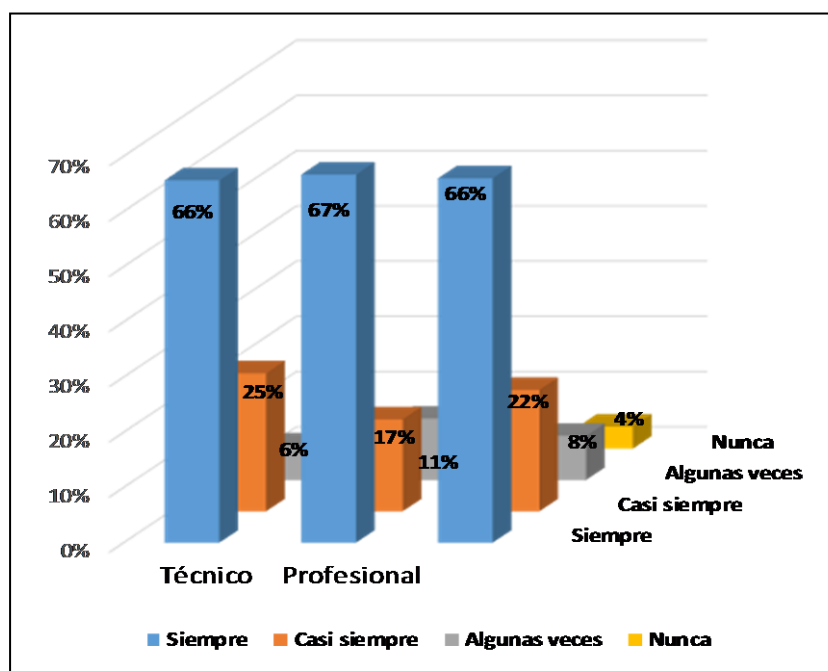
## 6 ¿Conoce el personal la utilización del Sistema de Recursos Humanos - AIRHSP, Sistema Único de Planilla SUP, NEXUS, SIAF?

Tabla N° 10

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	21	66	12	67	33	66
Casi siempre	8	25	3	17	11	22
Algunas veces	2	6	2	11	4	8
Nunca	1	3	1	6	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 06



### Interpretación

El 66% de los trabajadores técnicos y el 67% de los profesionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, respectivamente afirman que; conocen los sistemas contables que se manejan en la institución, y en algunas ocasiones reciben capacitaciones para optimizar el uso de estos sistemas contables.

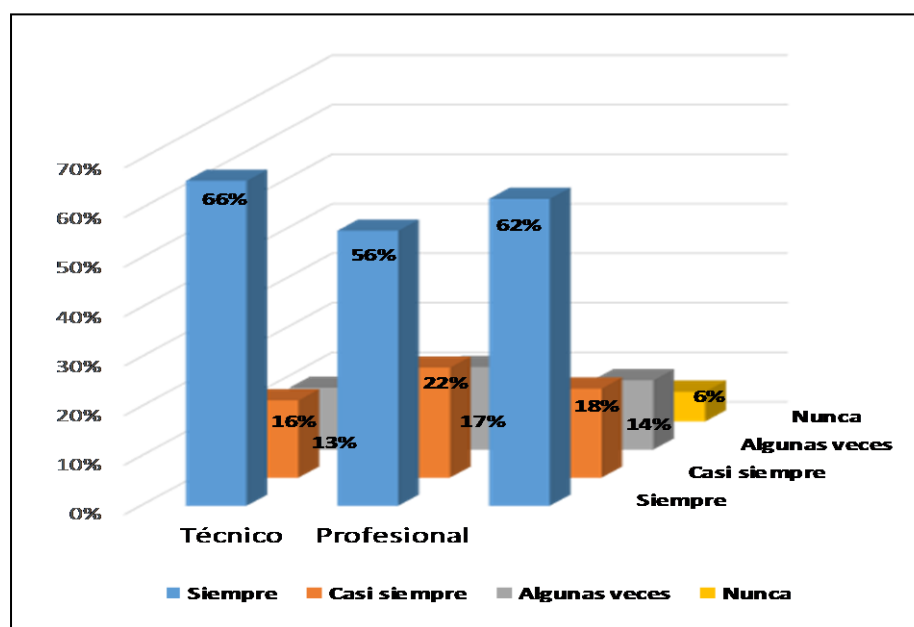
### 7. ¿Conoce usted si la asignación de los recursos para los beneficios sociales forma parte del plan anual financiero o presupuestario institucional?

Tabla N° 11

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	21	66	10	56	31	62
Casi siempre	5	16	4	22	9	18
Algunas veces	4	13	3	17	7	14
Nunca	3	5	1	5	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 07



### Interpretación

El 62% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, afirman que; conocen la asignación de los recursos como parte del presupuesto anual financiero mientras que el 6% de los trabajadores no tienen conocimiento del tema.

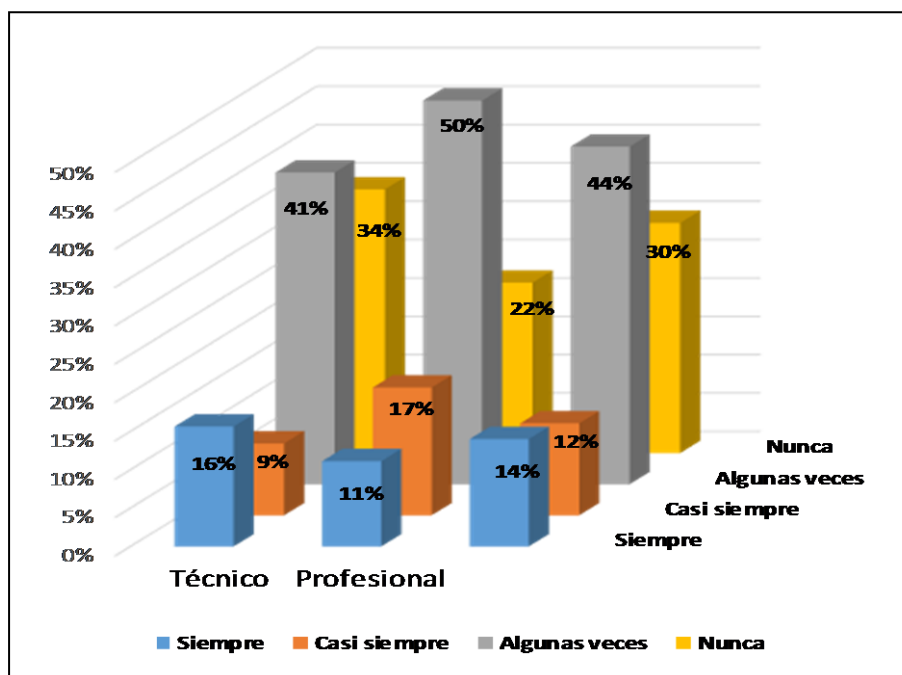
### 8. ¿Se aprovechan en su totalidad todos los recursos financieros asignados para los beneficios laborales?

Tabla N° 12

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	5	16	2	11	7	14
Casi siempre	3	9	3	17	6	12
Algunas veces	13	41	9	50	22	44
Nunca	11	34	4	22	15	30
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 08



## Interpretación

El 44% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, afirman que; a veces se utilizan el presupuesto financiero destinados a los beneficios laborales. Sin embargo, el 30% afirma que, no se utilizan estos recursos y hacen que los trabajadores esperen mucho tiempo para hacer uso de sus beneficios.

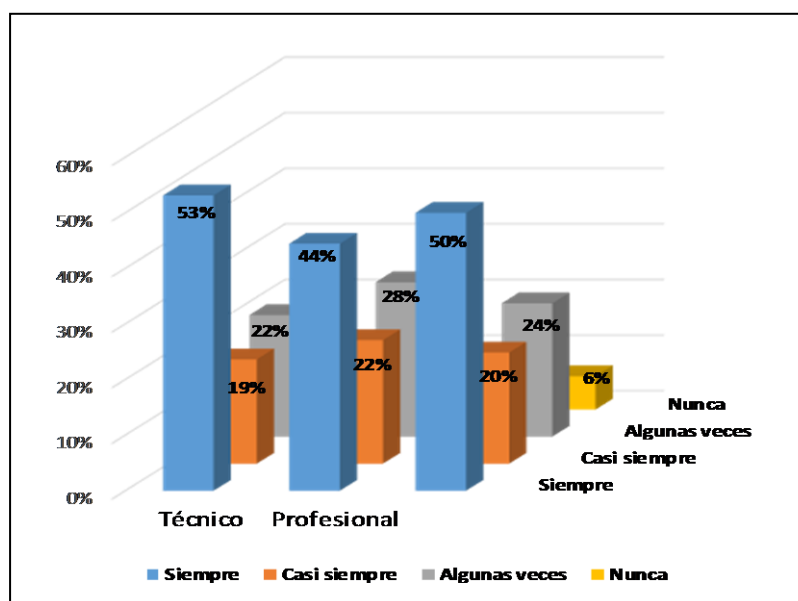
### 9. ¿Se busca la mejor utilización de los recursos maximizando la relación costo - gasto de la planilla con la rentabilidad de la Institución?

Tabla N° 13

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	17	53	8	44	25	50
Casi siempre	6	19	4	22	10	20
Algunas veces	7	22	5	28	12	24
Nunca	2	6	1	6	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 09



## Interpretación

El 50% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, afirman que; conocen la mejor utilización de los recursos maximizando la relación costo - gasto de la planilla con la rentabilidad de la Institución mientras que el 24% de los trabajadores opinan que a veces se maximizan los recursos, pero otras veces no saben qué destino dan a esos recursos.

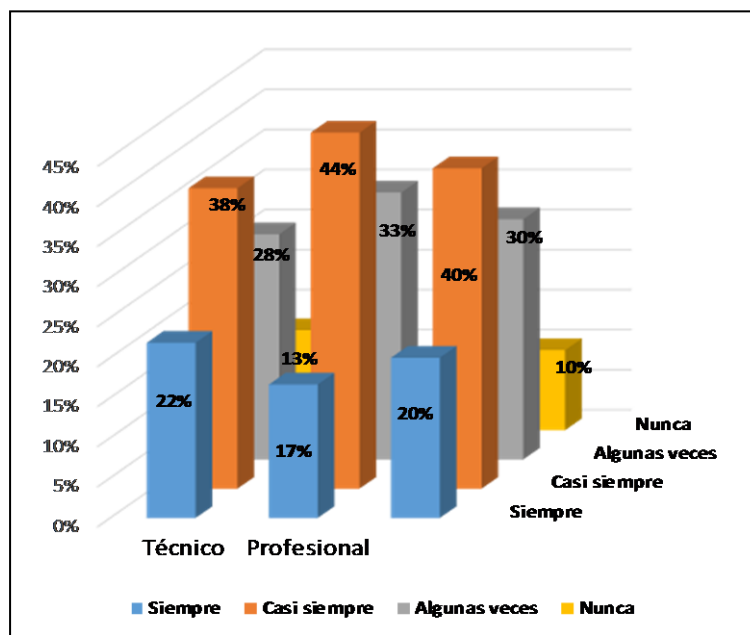
### 10. ¿Considera usted que los Beneficios laborales repercuten en la rentabilidad de la Institución?

Tabla N° 14

	TECNICO		PROFESIONAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	7	22	3	17	10	20
Casi siempre	12	38	8	44	20	40
Algunas veces	9	28	6	33	15	30
Nunca	4	13	1	6	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Figura N° 10



## Interpretación

El 40% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, afirman que; que casi siempre puede influir los beneficios laborales en la rentabilidad de la Institución mientras que el 30% de los trabajadores opinan que a veces puede influir en la rentabilidad los beneficios laborales, pero más creen que pueden ser otros factores.

## TABLA REFERENCIAL DE UNA PLANILLA DE LA UGEL BOLÍVAR

Identificar los beneficios laborales de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

**Tabla N° 15: Planilla de Haberes**

**PLANILLA DE HABERES - CONTRATO DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS - UGEL BOLIVAR AÑO 2018**

NOMBRES	CARGO	REMUNERACION MENSUAL	REMUNERACION ANUAL	ESSALUD	AGUINALDO
ROJAS CASTAÑEDA, SANTOS GENARO	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
GASPAR DOMINGUEZ, EVER ROLANDO	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
GARAY ROJAS, NILSON	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
RODRIGUEZ ABANTO, BERTHY OLMEDO	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
VERA BRIONES, JOSÉ CONCEPCIÓN	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
LOZANO PECHE, JOSE AMILCAR	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
FLORINDEZ PECHE, NILVER RIGOBERTO	VIGILANTE	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
LOZANO PECHE, MARIA ORFELINA	APOYO EDUCATIVO	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
VILLEGAS IGLESIAS, MARIA ELENA	PSICOLOGO	2,000.00	24,000.00	2,160.00	600.00
PAREDES CHILCHO, CORAL MARIBEL	APOYO EDUCATIVO	1,150.00	13,800.00	1,242.00	600.00
RENGIFO BAZAN, MAGALI NAGAMINI	SECRETARIA	1,400.00	16,800.00	1,512.00	600.00
CUSQUIPOMA CHAVEZ, GUISELA ANALY	TEC.ADM. - PERSONAL	1,300.00	15,600.00	1,404.00	600.00
FLORINDEZ PRIETO, MIRTA MABEL	TECNICO EN PLANILLA	1,300.00	15,600.00	1,404.00	600.00
DAVILA RENGIFO, MAGNO ELVER	VIGILANTE	1,300.00	15,600.00	1,404.00	600.00
PECHE MORENO, LUIS MARVIN	ESP EN ABASTECIMIEN	1,500.00	18,000.00	1,620.00	600.00
AQUINO CORVERA, ANDRES GUSTAVO	Coord.Administrativo	2,000.00	24,000.00	2,160.00	600.00
ALIAGA AREVALO, MARIELA ROSELIN	Coord.Administrativo	2,000.00	24,000.00	2,160.00	600.00
SOTO VALLES, ELVIS	PSICOLOGO	2,000.00	24,000.00	2,160.00	600.00
BURGOS SARMIENTO, EDER FRANK	Coord.Innovación y Sc	1,800.00	21,600.00	1,944.00	600.00
VALIENTE CALDERON, ADERLIN MIGUEL	Coord.Innovación y Sc	1,800.00	21,600.00	1,944.00	600.00
		<b>28,750.00</b>	<b>345,000.00</b>	<b>31,050.00</b>	<b>12,000.00</b>

Fuente: Área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

### Interpretación

La planilla de haberes – CAS del ejercicio 2018 forman parte del costo de la institución, es decir, de todo aquello que tiene relación directa para prestar el servicio. Se ha considerado los costos de acuerdo al régimen laboral de la institución los costos de las remuneraciones, aguinaldos, seguro social.

### Indicadores de Rentabilidad

Análisis de los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018, a través de los indicadores de rentabilidad.

$$\text{ROA} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{ACTIVOS TOTALES}}$$

2018	2017
$\text{ROA} = \frac{1,303,535.20}{16,937,319.60}$	$\text{ROA} = \frac{48,672.49}{14,853,739.40}$
<b>ROA = 7.69%</b>	<b>ROA = 0.33%</b>

### Interpretación

La institución de UGEL Bolívar en el año 2017 presenta un ROA del 0.33%, esto nos quiere decir que por cada sol que se invierte o.33% es su rendimiento en la cual está perdiendo la oportunidad de lograr mejores resultados, sin embargo, en 2018 se recupera al tener un ROA de 7.69%, esto significa que la política utilizada en este año da mejores resultados en su rendimiento.



**ROE =  $\frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{PATRIMONIO}}$**

2018	2017
$\text{ROE} = \frac{1,303,535.20}{-4,136,643.52}$	$\text{ROE} = \frac{48,672.49}{-3,658,658.00}$
<b>ROE = - 31.5%</b>	<b>ROE = - 1.33%</b>

### Interpretación

La institución de UGEL Bolívar en el año 2017 presenta un ROE del -1.33%, esto nos quiere decir que ROE pasa por alto el ratio de endeudamiento, el cual es una medida del riesgo de la institución, sin embargo, en 2018 el ROE es de -31.5%, esto significa que esta con un grado de endeudamiento más elevado que en año anterior.

Comparando el ROA con el ROE, podemos observar que la institución está en negativo, debido a que el ROE es menor que el ROA, es decir; el coste medio de la deuda es superior a la rentabilidad económica ROA, por lo que se requiere de mayor financiamiento.

### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para evaluar las repercusiones de los beneficios laborales en la rentabilidad generada de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

#### Hipótesis Central

Hc = Existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

#### Hipótesis Nula:

Ho = No existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

Tabla N° 16: Cuadro para determinar la hipótesis

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
BENEFICIOS	19	9	3	1	32
RENTABILIDAD	9	7	1	1	18
TOTAL	28	16	4	2	50

Fuente: elaboración propia

Margen de error de 0.05

$$fte = 19 \rightarrow \frac{28 \times 32}{50} = 17.92$$

$$9 \rightarrow \frac{28 \times 18}{50} = 10.08$$

$$fte = 9 \rightarrow \frac{16 \times 32}{50} = 10.24$$

$$7 \rightarrow \frac{16 \times 18}{50} = 5.76$$

$$fte = 3 \rightarrow \frac{4 \times 32}{50} = 2.56$$

$$1 \rightarrow \frac{4 \times 18}{50} = 1.44$$

$$fte = 1 \rightarrow \frac{2 \times 32}{50} = 1.28$$

$$1 \rightarrow \frac{2 \times 18}{50} = 0.72$$

Grados de Libertad =  $v = (N^\circ \text{ de filas} - 1) \times (N^\circ \text{ de columnas} - 1)$   
 $v = (2 - 1) \times (4 - 1)$   
 $v = 1 \times 3 = 3$

Encontramos el Chi cuadrado:

$$X^2 = \sum_{N=1}^H \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

$X^2$  = Valor estadístico de ji cuadrada.

$\sum n = 1$  = Suma todas las categorías

$fo$  = Frecuencia observada

$ft$  = Frecuencia esperada

$$X^2 = \sum_{N=1}^H \frac{(19 - 17.92)^2}{17.92} + \frac{(9 - 10.08)^2}{10.08} + \frac{(9 + 10.24)^2}{10.24} + \frac{(7 - 5.76)^2}{5.76} + \frac{(3 - 2.56)^2}{2.56} + \frac{(1 - 1.44)^2}{1.44} + \frac{(1 + 1.28)^2}{1.28} + \frac{(1 - 0.72)^2}{0.72}$$

$$X^2 = \sum_{N=1}^H = 0.98$$

**Tenemos:**

$$X^2 \text{ tabla} = 7,8147$$

$$X^2 \text{ calculado} = 0.978$$

Comparando la teoría:  $X^2 \text{ calculado} < X^2 \text{ tabla}$ , entonces se rechaza la hipótesis central y se acepta la hipótesis nula; donde NO existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018.

### 3.2. DISCUSION DE LA ENCUESTA APLICADA

De los resultados obtenidos sobre el “Análisis de los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018”, se comenta lo siguiente:

**1. Cuando analizamos la tabla N° 7** donde se plantea si la Institución debe cumplir con el pago de sus beneficios y si esta cumple con el pago total (CTS, Aguinaldos, vacaciones, bonificación familiar, seguro social, etc.) en el periodo programado, observamos que el 41% de los trabajadores técnicos y el 44% de los profesionales de la UGEL BOLIVAR afirman que la institución debe cumplir obligatoriamente con el pago de los beneficios laborales pero a veces la institución no cumple con el pago de estos beneficios laborales en el tiempo programado y a veces se tiene que recurrir a una vía judicial., **La Constitución Política del Perú (1993)**, en el segundo párrafo de su artículo 24 establece que “el pago de la

remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

“Por estos motivos se acepta que los beneficios sociales deben ser prioridad para la institución, que cumpla con darle a los empleados para que ellos trabajen motivados que sus derechos sean reconocidos y sean cumplidos de carácter obligatorio”

- 2. Cuando hacemos el análisis la tabla N° 11** donde se plantea si se conoce si la asignación de los recursos para los beneficios sociales forma parte del plan anual financiero o presupuestario institucional, observamos que el 62% de los trabajadores de la UGEL Bolívar afirman que; conocen la asignación de los recursos como parte del presupuesto anual financiero mientras que el 6% de los trabajadores no tienen conocimiento del tema. **La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997)**, cuyo TUO aprobó el DS N° 003-97-TR (LPCL), al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender “... todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”. Y en la norma reglamentaria, el DS N° 001-96-TR establece que el convenio o pacto de remuneración integral debe precisar si comprende “... todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador”

“Por estos motivos se acepta que los beneficios sociales forman parte del presupuesto anual y que debe ser una remuneración íntegra y fija establecidos por la ley”

- 3. Cuando hacemos el análisis la tabla N° 14**, donde se plantea si los Beneficios laborales repercuten en la rentabilidad de la Institución, el 40%

de los trabajadores de la UGEL Bolívar afirman que; que casi siempre puede influir los beneficios laborales en la rentabilidad de la Institución mientras que el 30% de los trabajadores opinan que a veces puede influir en la rentabilidad los beneficios laborales, pero más creen que pueden ser otros factores. **Sifuentes (Chimbote, 2017)** presenta en su investigación que, “el análisis del costo-gasto y beneficios laborales en la empresa, encuentra variaciones en relación a los ejercicios, debido al aumento de las remuneraciones a los trabajadores, donde se incrementa tanto los costos como los gastos, y consecuentemente los beneficios laborales que la empresa está obligada a reconocer, afectando de esta manera a la rentabilidad de la empresa”. **Álvarez (2017)** afirma que “es la condición que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y/o financieros con el fin de obtener ciertos resultados. Viene hacer toda ganancia económica que se obtiene mediante la utilización de determinados recursos”.



## **CAPITULO IV: CONCLUSIÓN**

## 4.1. CONCLUSIÓN

- 4.1.1. Al determinar el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la UGEL Bolívar podemos concluir que los beneficios laborales no son equitativos en relación al trabajo, de manera que cada uno de los trabajadores tiene un beneficio laboral individual dependiendo en que régimen laboral se encuentre.
- 4.1.2. Al identificar los beneficios laborales de la UGEL Bolívar, colocamos en conocimiento de todos los trabajadores para que tomen en cuenta y reclamen si es necesario todos sus derechos que por ley debe ser correspondido.
- 4.1.3. Al analizar los beneficios laborales del personal de la UGEL Bolívar, concluimos que estos beneficios no siempre se cumplen dentro de la institución, muchas veces tienen que recurrir a la vía judicial para hacer efectivo estos beneficios que incluso están dentro del presupuesto anual.
- 4.1.4. Al evaluar la repercusión de los beneficios sociales en la rentabilidad generada en la UGEL Bolívar, podemos concluir que los beneficios sociales no repercuten en la rentabilidad de la Institución por ende debe existir otros factores externos o internos que estén afectando a la rentabilidad



## **CAPITULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**



## 5.1. TEXTUALES

Álvarez (2017) Importancia del ROA y el ROE. 384 Edición. Lima. Actualidad Empresarial. Pág. VII – 1.

Ballesta (2012) Análisis de Rentabilidad de la empresa.

Barrero (2017) La importancia de medir la rentabilidad. Lima. Global Shared Services - Outsourcing BPO. Pág. 32 y33

Barrios (2001) Remuneración y beneficios sociales. Lima. Lumen: Revista de la Facultad de Derecho UNIFE. N° 3.

Beltrán (Juliaca, 2016) Influencia de beneficios laborales en la formación de la micros y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015. (Tesis de Pregrado). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca, Perú.

Beltrán (Lima, 2013) Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. (Tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bueno (2016) Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. Lima. Revista Derecho & Sociedad.

Cabrera (2016). Análisis Económico Y financiero. Editorial Santo domingo. Lima – Perú.

Constitución Política del Perú (1993)

Decreto Legislativo N° 688 (2006) Ley de consolidación de beneficios sociales.

Díaz (2015) Perú: CTS del Sector Público. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

El Peruano (2012) Ley General del Trabajo.

Ferrer (2014) Revisando la NIC 19 - Beneficios a los empleados. Lima.  
Actualidad Empresarial N°317. p. IV

García (1960) Derecho del Trabajo. Primera Edición. Barcelona, José María Bosch, Pág. 247.

Gonzales (Venezuela, 2015) Análisis de Incentivos Laborales Otorgados a los Trabajadores de la Empresa Dedicada al Sector Hotelero Ubicada en Tucacas, Estado Falcón. (Tesis de pregrado). Universidad de Carabobo. Bárbula, Carabobo, Venezuela.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) Metodología de la investigación. Quinta Edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana editores S.A. de C.V. Pág. 40 – 41., 119.

Hurtado & Dávila (2016) Guía Sobre Los Principales Beneficios Sociales. Revista Auditoría - Tax & Legal - Consulting – Outsourcing

Jara (2018) Compensación por Tiempo de Servicio – Sector Público. Primera Edición. Lima. Gaceta Laboral.

Jara (2018) Comentarios a la normatividad sobre vacaciones en el sector público: particularidades en su regulación y otorgamiento. Primera Edición. Lima. Gaceta Juridica.

La Torella (Argentina, 2014) Beneficio laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos. (Tesis de Postgrado). Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997).

La Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175.

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N° 276.

Normas Internacional de Contabilidad 19 (2013), Beneficio a los empleados.

Obregón (2018) Manual de Relaciones Individuales de Trabajo. Primera Edición. Breña – Perú. Instituto Pacifico SAC. Pág. 18.

Pla (1998) Los principios del derecho del Trabajo. Buenos Aires. Tercera Edición. Ediciones De Palma. p. 61

Polo (2018) Beneficios laborales para empleados de una empresa. Revista Time Management.

Ramos (2013) Los principios del derecho laboral. Arequipa. Instituto de Investigaciones Jurídicas RAMBELL de Arequipa.

Sifuentes (Chimbote, 2017) Análisis de los Beneficios Laborales y su Incidencia en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del Periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.

Toyama (2011) Derecho Individual de Trabajo. Lima, Gaceta Jurídica. p.71.

Toyama & Recoba (2008) Guía Laboral: Guía legal para jefes de Recursos Humanos, Asesores legales, Administradores y Gerentes. Lima. El Búho.

## 5.2. VIRTUALES

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/5D229A9A43AA86F505257E26005E43D8/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_LEGISLATIVO\\_688\\_05\\_11\\_1991.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D229A9A43AA86F505257E26005E43D8/$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_688_05_11_1991.pdf)

<http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9620>

<http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

[http://aempresarial.com/web/revitem/5\\_17157\\_91538.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/5_17157_91538.pdf)

[http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/14006/14628](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/File/14006/14628)

<https://www.emprender-facil.com/es/beneficios-laborales-para-empleados-de-una-empresa/>

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/tag/compensacion-por-tiempo-de-servicios-del-sector-publico/>

<http://gacetalaboral.com/compensacion-por-tiempo-de-servicios-sector-publico/>

# ANEXOS

## CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BOLIVAR

**EDAD** : \_\_\_\_\_

**SEXO** : Masculino ( ) Femenino ( )

**CARGO** : \_\_\_\_\_

Estas preguntas estarán relacionadas con sus beneficios laborales dentro de la empresa sin importar el cargo que Ud. Ocupe dentro de esta. Marque con una X para cada respuesta. De la siguiente manera:

**SIEMPRE      CASI SIEMPRE      ALGUNAS VECES      NUNCA**

1. Considera Ud. ¿Que se reconocen sus beneficios laborales dentro de la institución?

A) Siempre   B) Casi siempre   C) Algunas veces   D) Nunca

2. ¿Todos los trabajadores desde que trabajan en la Institución están en planillas?

A) Siempre   B) Casi siempre   C) Algunas veces   D) Nunca

3. ¿Debido a que toda Institución debe cumplir con el pago de sus beneficios, esta cumple con el pago total (CTS, aguinaldos, vacaciones, seguro social, etc.) en el periodo programado?

A) Siempre   B) Casi siempre   C) Algunas veces   D) Nunca

4. La institución reconoce el pago de horas extras.

A) Siempre   B) Casi siempre   C) Algunas veces   D) Nunca

5. ¿La Institución reconoce por los méritos de las tareas asignadas a cada trabajador?

A) Siempre   B) Casi siempre   C) Algunas veces   D) Nunca

6. ¿Conoce el personal la utilización del Sistema de Recursos Humanos - AIRHSP, Sistema Único de Planilla SUP, NEXUS, SIAF?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

7. ¿Conoce usted si la asignación de los recursos para los beneficios sociales forma parte del plan anual financiero o presupuestario institucional?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

8. ¿Se aprovechan en su totalidad todos los recursos financieros asignados para los beneficios laborales?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

9. ¿Se busca la mejor utilización de los recursos maximizando la relación costo - gasto de la planilla con la rentabilidad de la Institución?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

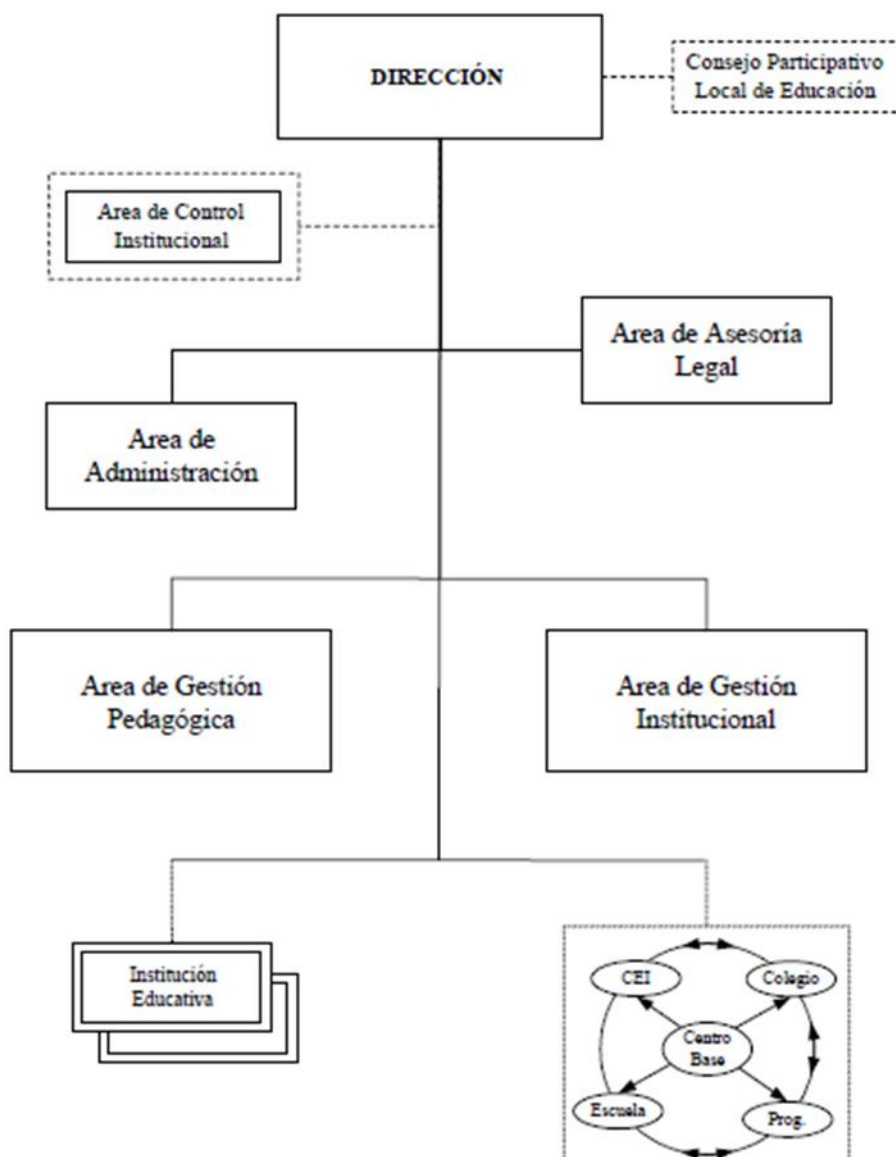
10. ¿Considera usted que los Beneficios laborales repercuten en la rentabilidad de la Institución?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

### UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE BOLIVAR

AÑO-2018





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
Dirección General de Contabilidad Pública  
Versión 170803

**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**  
**Ai 31 de Diciembre del 2017 y 2016**  
(EN SOLES)

Fecha : 15/11/2018  
Hora : 16:35:08  
Página : 1 de 1

**EF-1**

ENTIDAD : 451 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
EJECUTORA : 309 REGION LA LIBERTAD-EDUCACION BOLIVAR [000843]

	2017	2016		2017	2016
<b>ACTIVO</b>			<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>		
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>			<b>PASIVO CORRIENTE</b>		
Efectivo y Equivalente de Efectivo	Nota 3 63.828.30	46.433.93	Sobregiros Bancarios	Nota 16 0.00	0.00
Inversiones Disponibles	Nota 4 0.00	0.00	Cuentas por Pagar a Proveedores	Nota 17 308.954.73	349.123.89
Cuentas por Cobrar (Neto)	Nota 5 1.600.00	1.600.00	Impuestos, Contribuciones y Otros	Nota 18 341.022.08	43.591.80
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	Nota 6 455.00	455.00	Remuneraciones y Beneficios Sociales	Nota 19 520.198.07	456.508.14
Inventarios (Neto)	Nota 7 1.106.487.14	586.161.73	Obligaciones Previsionales	Nota 20 0.00	0.00
Servicios y Otros Pagados por Anticipado	Nota 8 471.981.89	292.342.08	Operaciones de Crédito	Nota 21 0.00	0.00
Otras Cuentas del Activo	Nota 9 1.866.353.18	1.363.335.61	Parte Cie. Deudas a Largo Plazo	Nota 22 0.00	0.00
			Otras Cuentas del Pasivo	Nota 23 433.651.93	2.186.531.20
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>3.510.705.53</b>	<b>2.290.308.63</b>	<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>1.604.668.81</b>	<b>2.915.754.13</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>			<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>		
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	Nota 10 0.00	0.00	Deudas a Largo Plazo	Nota 24 0.00	0.00
Otras Ctas. por Cobrar a Largo Plazo	Nota 11 0.00	0.00	Cuentas por Pagar a Proveedores	Nota 25 0.00	0.00
Inversiones (Neto)	Nota 12 0.00	0.00	Beneficios Sociales	Nota 26 303.385.37	315.726.93
Propiedades de Inversión	Nota 13 0.00	0.00	Obligaciones Previsionales	Nota 27 5.259.960.59	5.980.273.28
Propiedad, Planta y Equipo (Neto)	Nota 14 3.078.324.05	3.126.857.57	Provisiones	Nota 28 0.00	0.00
Otras Cuentas del Activo (Neto)	Nota 15 127.628.25	135.979.76	Otras Cuentas del Pasivo	Nota 29 3.686.584.14	0.00
			Ingresos Diferidos	Nota 30 0.00	0.00
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>3.206.349.90</b>	<b>3.262.787.73</b>	<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>9.249.000.12</b>	<b>6.296.000.21</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>6.717.055.43</b>	<b>5.553.096.36</b>	<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>10.853.668.93</b>	<b>9.211.754.34</b>
Cuentas de Orden	Nota 35 3.340.715.68	2.168.636.99	<b>PATRIMONIO</b>		
			Hacienda Nacional	Nota 31 3.377.767.54	2.161.733.81
			Hacienda Nacional Adicional	Nota 32 0.00	0.00
			Resultados No Realizados	Nota 33 250.441.46	250.441.46
			Resultados Acumulados	Nota 34 (7.764.802.52)	(6.100.832.27)
			<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>(4.136.643.52)</b>	<b>(3.688.658.00)</b>
			<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>6.717.055.41</b>	<b>5.553.096.36</b>
			Cuentas de Orden	Nota 35 3.340.715.68	2.168.636.99

CONTADOR GENERAL  
MAT. N°

DIRECTOR GENERAL  
DE ADMINISTRACIÓN

TITULAR

Las Notas forman parte integrante de los Estados Financieros

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
Dirección General de Contabilidad Pública  
Versión 170803

Fecha : 15/11/2018  
Hora : 16:35:12  
Página : 1 de 1

**ESTADO DE GESTION**  
**Por los años terminados al 31 de Diciembre del 2017 y 2016**  
(EN SOLES)

ENTIDAD : 451 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
EJECUTORA : 309 REGION LA LIBERTAD-EDUCACION BOLIVAR [000843]

EF-2

	2017	2016	
<b>INGRESOS</b>			
Ingresos Tributarios Netos	Nota 36	0.00	0.00
Ingresos No Tributarios	Nota 37	4,751.84	10,794.81
Aportes por Regulación	Nota 38	0.00	0.00
Trasposos y Remesas Recibidas	Nota 39	15,943,694.43	14,056,650.84
Donaciones y Transferencias Recibidas	Nota 40	975,864.38	770,451.26
Ingresos Financieros	Nota 41	293.73	553.89
Otros Ingresos	Nota 42	12,715.22	15,288.00
<b>TOTAL INGRESOS</b>		<b>16,937,319.00</b>	<b>14,833,739.40</b>
<b>COSTOS Y GASTOS</b>			
Costo de Ventas	Nota 43	0.00	0.00
Gastos en Bienes y Servicios	Nota 44	(2,250,385.52)	(2,063,417.26)
Gastos de Personal	Nota 45	(13,050,976.76)	(11,855,419.91)
Gastos por Pens.Prest.y Asistencia Social	Nota 46	(128,552.31)	(810,061.24)
Transferencias, Subsidios y Subvenciones Sociales Otorgadas	Nota 47	0.00	0.00
Donaciones y Transferencias Otorgadas	Nota 48	0.00	0.00
Trasposos y Remesas Otorgadas	Nota 49	0.00	0.00
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	Nota 50	(191,154.59)	(44,173.55)
Gastos Financieros	Nota 51	0.00	0.00
Otros Gastos	Nota 52	(12,715.22)	(31,994.95)
<b>TOTAL COSTOS Y GASTOS</b>		<b>(15,633,784.40)</b>	<b>(14,805,066.91)</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT (DEFICIT)</b>		<b>1,303,535.20</b>	<b>48,672.49</b>

CONTADOR GENERAL  
MAT. N°

DIRECTOR GENERAL  
DE ADMINISTRACIÓN

TITULAR

Las Notas forman parte integrante de los Estados Financieros