

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 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

Autor

BACH. NEMECIO ORLANDO VALLE GASPAR

Asesor

DR. MARCO ANTONIO SEVILLA GAMARRA

TRUJILLO- PERU

2020

JURADO EVALUADOR

Dr. CPC Marco Antonio Sevilla Gamarra

PRESIDENTE

Mg. CPC José Pizarro Navarro

SECRETARIO

Mg. CPC Pedro Aponte Mendez

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios porque su amor y bondad no tiene límites y me permite sonreír ante todos mis logros que son el resultado de su ayuda que me hace crecer como persona y profesionalmente, incrementado mi fe cristiana e inquebrantable hacia nuestro ser Divino.

Un agradecimiento especial hasta el cielo a mis queridos padres NEMECIO Y PASCUALA por haberme dado la vida, gracias a ustedes estoy aquí e Intuyo que estarán contentos y orgullosos de su hijo por haber investido el camino a la superación.

A mi querida esposa MARITZA por brindarme su apoyo sin condiciones y alentarme a cada momento para la culminación de mi carrera profesional, así mismo a obtener los logros de mis objetivos trazados en mi vida, siempre confiando en mí, a pesar de mis vacilaciones y dificultades que se presentan en mi camino.

A mis hijos MELISSA, NATHALIE, TATYANA, KAROLL y JOSEPH por el afecto y cariño; que me dieron fuerzas para buscar lo mejor, siendo ustedes la motivación más grande para concluir con éxito este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial al Dr. C.P.C. Marco Antonio Sevilla Gamarra, Asesor que, con su colaboración y dedicación a mi persona ayudaron hacer posible la realización de este Proyecto de Investigación de una manera asertiva y eficaz.

A los profesionales Dra. C.P.C. July M. Santillán Fernández, Mg. C.P.C. Pedro Aponte Méndez y al Mg. C.P.C. Hunter Samamé Gallo, por haberme apoyado en la revisión y aprobación del cuestionario “Informe de Opinión de Expertos del Instrumento de Investigación” del trabajo de investigación encaminado por mi persona.

A la Universidad Privada de Trujillo y a todos los profesores de esta Casa de Estudio que contribuyeron con sus enseñanzas a mi formación profesional.

A la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Bolívar – La Libertad, representada por su director Prof. Elías S. Acosta Calvo quien me abrió las puertas y brindó todas las facilidades para realizar este trabajo de investigación.

INDICE

JURADO DICTAMINADOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.3. Justificación.	2
1.3.1. Conveniencia.....	2
1.3.2. Relevancia Social.....	3
1.3.3. Implicaciones Prácticas.....	3
1.3.4. Valor Teórico.....	3
1.3.5. Utilidad Metodológica	3
1.4. Objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo General	3
1.4.2. Objetivos Específicos.....	3
1.5. Antecedentes	4
1.6. Bases Teóricas.....	8
1.7. Definición de Variables.....	16
1.7.1. Concepto de Beneficios Laborales	16
1.7.2. Importancia de los Beneficios Laborales	17

1.7.3. Concepto de Beneficios Laborales	18
1.7.4. Tipos de Beneficios Sociales de Trabajador Privado	19
1.7.5. Tipos de Beneficios Laborales de Trabajador Público	26
1.7.6. Rentabilidad.....	30
1.7.7. Ratios para Medir la Rentabilidad.....	32
1.7.8. Informacion Básica de la UGEL - Bolívar.....	35
1.8. Formulación de la Hipótesis.	37
1.9. Operacionalidad de las Variables	39
II. MATERIALES Y METODOLOGIA	40
2.1. Material de Estudio.....	40
2.1.1. Población	40
2.1.2. Muestra	40
2.2. Técnicas, Procedimientos e Instrumentos.....	40
2.2.1. Para recolectar Datos	40
2.2.2. Para procesar Datos.....	40
III. RESULTADOS Y DISCUSION	41
3.1. Resultados.....	41
3.2. Discusión de la encuesta aplicada.....	55
IV. CONCLUSIONES.....	59
V. RECOMENDACIONES	60
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS	65

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Esquema del descanso vacacional	19
Tabla N°02: Importe de indemnización	23
Tabla N°03: Actividad económica porcentaje.....	25
Tabla N°04: Operacionalidad de las variables	39
Tabla N°05: Reconocimiento beneficios administrativamente.....	41
Tabla N°06: Ingreso y pago en planillas.....	42
Tabla N°07: Cumplimiento con el pago de beneficios laborales	43
Tabla N°08: Pago horas extras	44
Tabla N°09: Reconocimiento de méritos	45
Tabla N°10: Utilización de los Sistemas por el personal	46
Tabla N°11: El personal conoce la disponibilidad presupuestal anual	47
Tabla N°12: Utilización recursos financieros en pago beneficios Laborales	48
Tabla N°13: Utilización de los recursos Costo vs. Gasto	49
Tabla N°14: Repercusión en la rentabilidad institucional	50
Tabla N°15: Planilla de haberes	51
Tabla N°16: Cuadro para determinar la hipótesis.....	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 01. Pregunta 01	41
Figura 02. Pregunta 02	42
Figura 03. Pregunta 03	43
Figura 04. Pregunta 04	44
Figura 05. Pregunta 05	45
Figura 06. Pregunta 06	46
Figura 07. Pregunta 07	47
Figura 08. Pregunta 08	48
Figura 09. Pregunta 09	49
Figura 10. Pregunta 10	50

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación “ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA RENTABILIDAD EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BOLÍVAR AÑO 2019”, es un tema elegido con motivo de hacer un análisis de los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL-Bolívar, y cómo repercute en la rentabilidad de esta institución pública.

En esta tesis se planteó como objetivo general determinar el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, basado en la investigación realizada dentro de la institución.

Para desarrollar el tema se ha aplicado el método no experimental, correlacional y descriptivo, a través de la recolección de datos de la entidad en estudio, encuesta, investigación bibliográfica e información proporcionada por la Institución del área de Recursos Humanos. Para la elaboración del presente trabajo se ha utilizado como instrumento el cuestionario y la prueba estadística de Chi cuadrado, para contrastar la hipótesis.

Los resultados del trabajo de suficiencia profesional demuestran, que no existe Repercusión en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2018 los Beneficios Laborales.

Palabras Claves: *Beneficios laborales, Rentabilidad, ROE y ROA*

ABSTRACT

This Research Work "ANALYSIS OF LABOR BENEFITS AND THEIR IMPACT ON PROFITABILITY IN THE LOCAL EDUCATIONAL MANAGEMENT UNIT BOLÍVAR YEAR 2018" is a theme chosen for the purpose of analyzing the workers' benefits and how the profitability of this public institution.

In this thesis the general objective was to determine the analysis of the labor benefits in the profitability of the Bolivar Local Education Management Unit, based on the research carried out within the institution.

To develop the theme, the non-experimental, correlational and descriptive method has been applied, through the collection of data from the study company, survey, bibliographic research and information provided by the Human Resources Area Institution.

For the elaboration of the present work, the questionnaire and the Chi-square statistical test were used to test the hypothesis.

The results of the work of professional sufficiency show that there is no impact of Labor Benefits on the Profitability of the Bolivar Local Education Management Unit in 2018.

Keywords: *Labor benefits, profitability, ROE and ROA.*

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 la interrogante es; ¿será una buena decisión?, se debe analizar las consecuencias que conllevan a este reemplazo de mano de obra.

Ingresar al mercado laboral hoy en día es sin duda alguna, un peldaño fundamental en el desarrollo profesional de todas las personas. Implica una nueva experiencia que permitirá además de potenciar y desarrollar conocimientos y competencias, satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores y sus familias. Y, ¿qué hay de los beneficios laborales?

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 pertenecen al Decreto Legislativo N°276

“Ley de Bases de la 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, están siendo monitoreados constantemente y periódicamente son evaluados estando supeditados a posibles amonestaciones y llamadas de atención en caso de incumplimiento a las metas trazadas por estos dos entes gubernamentales.

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 2019?

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. Implicaciones Prácticas. Este trabajo ayudará a resolver la necesidad de analizar los derechos laborales de los trabajadores de la unidad ejecutora, debido a que la rentabilidad sigue siendo la misma y no está en concordancia con la normatividad establecida por los respectivos sistemas administrativos.

1.3.4. Valor Teórico. El análisis de los beneficios laborales servirá de apoyo para el control y seguimiento de los recursos humanos con miras de alcanzar los objetivos trazados por la Unidad Ejecutora, y en consecuencia el servicio que brinde al público usuario sea de calidad.

1.3.5. Utilidad Metodológica. Después de analizar los beneficios laborales, se pretende hacer un diagnóstico de los problemas encontrados, evaluarlos y alinearlos con la política de la UGEL-Bolívar.

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 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Identificar los beneficios laborales de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.

- Analizar los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.
- Evaluar las repercusiones de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.

1.5. Antecedentes.

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

A NIVEL INTERNACIONAL

Gonzales (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 en su trabajo: “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. La entidad de trabajo es responsable con las disposiciones establecidas por el Estado venezolano, en materia laboral, ya que da fiel cumplimiento a los pagos por concepto de vacaciones, utilidades, bono vacacional, horas extras, recargos por días feriados. Los incentivos sociales otorgados a los trabajadores, juegan un papel importante en el desarrollo de grupos sociales que ayudan a mantener un clima organizacional idóneo, así

como el sentido de pertenencia con la organización; se observó la inexistencia de reconocimientos por parte de los supervisores por las labores realizadas eficientemente; reconocimientos por parte de la entidad de trabajo a los años de servicio, puntualidad, calidad en el servicio; actividades recreativas tanto para los trabajadores como para sus familiares; cursos de formación o capacitación; planes vacacionales para los hijos de los trabajadores; dotación de uniformes; ayuda para útiles escolares, entre otras”.

“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 efectuando un diagnostico 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 (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”.

Beltrán (2016) en su tesis “Influencia de beneficios laborales en la formación de la micros y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 - 2015”, en este trabajo de investigación la autora concluye “que las micro y pequeñas empresas de la ciudad de la Puno consideran que al estar inscrito en la REMYPE les permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les otorga, considerando que los empresarios

conocen y utilizan en gran medida la reducción de pago ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo porque les ayuda en la reducción de sus gastos. Estos beneficios del régimen laboral (gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar) para las empresas que recién se están constituyendo les parece muy favorable y ventajoso, en cambio, para las empresas ya establecidas algunos beneficios no son favorable para sus trabajadores ya que pueden desmotivarlos es por ello que prefieren cuidar el bienestar y la eficiencia de sus trabajadores otorgándoles todos sus beneficios.”

“Según esta tesis el autor propone que las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno necesitan mayor difusión sobre los beneficios laborales que se les otorga al registrarse en la REMYPE, pues el nivel de conocimiento y utilización de dichos beneficios ha dependido mucho de la actualización por medios propios o por asesoría contable”

A NIVEL LOCAL

Guanilo (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 (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 Art. 24° establece que *“los beneficios sociales y su pago de remuneración 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.

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 en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N°892), entre otras.

Decreto Legislativo N°1057 (2008), *viene a ser el régimen laboral de contrataciones del servicio administrativo.*

Ley N°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”.*

Decreto Legislativo N°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”.*

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”*.

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)”*.

Los Principios del Derecho Laboral

Ramos (2013), señala que son *“líneas directrices orientados a la formación de normas bajo la aplicación de su ordenamiento jurídico en donde permiten resolver casos no previstos a fin de equiparar la relación entre empleador y trabajador”*. (p.23)

Entre los principales derechos laborales Ramos (2013), señala lo siguiente:

A) Principio protector

Este principio es llamado también como *“tuitivo, inspirado todo el derecho del trabajo y centra básicamente en la desigualdad de posiciones entre trabajador y empleador”*. (p.32)

Cabe mencionar que el mencionado principio establece tres modalidades que son las siguientes:

- **Principio “in dubio pro operario”**

Según este principio debe de predominar la interpretación que favorezca al trabajador durante las relaciones con el empleador.

Por otro lado, según la Constitución Política del Perú en su Art. 26° inciso 3 mencionada que todo principio ya es una norma jurídica y por lo tanto es indispensable su aplicación por parte del Juez.

- **Principio de la norma más favorables**

Este principio se basa en la existencia de distintas normas que son aplicables en una situación laboral, donde se le concede el mayor beneficio al trabajador.

- **Principio de la condición más beneficiosa**

Según este principio se produce cuando surgen nuevas normas que alteran las condiciones laborales, de tal forma que al momento de aplicarse no debe causar los derechos del trabajador.

B) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Al respecto trata de explicar sobre la imposibilidad del trabajador a renunciar sus derechos establecidos a su favor, importante rescatar la obligación del empleador en respetar los derechos del trabajador.

Por otro lado, la irrenunciabilidad se basa en el Art. 26° inciso de la Constitución peruana.

C) Principio de continuidad de relaciones laborales

Se trata de que el trabajador cuente con un contrato de trabajo como base para proteger los intereses personales y su fiel cumplimiento.

Cabe mencionar que Ramos (2013), comenta que en tanto el trabajador no manifieste alguna causal de acuerdo a Ley para resolver el contrato el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral.

D) Principio de primacía de la realidad

Se da cuando existe alguna discrepancia entre los hechos que se haya declarado en los documentos laborales entre el empleador y el trabajador, es decir este principio es aplicable cuando existe alguna contradicción entre la práctica y los documentos declarados en la relación de ambas partes.

E) Principio de razonabilidad

En este principio busca evitar la conflictividad entre empleador y trabajador, debido a razones de acuerdos tomados, tanto en lo que uno percibe y el otro que puede ofrecer, a fin de evitar cualquier conflicto como huelgas, paros o toma de locales, se aplica el principio de razonabilidad a fin de llegar a buscar alguna solución.

F) Principio de buena fe

Según Ramos (2013), señala que el principio de buena fe está relacionado de alguna manera con el principio de los valores como honestidad, lealtad y honradez, es decir regula la conducta de los trabajadores y empleadores de actuar en buena fe, a fin de cumplir con las obligaciones establecidas.

G) Principio de no discriminación

El mencionado principio trata de explicar que ningún empleador debe tratar desigualmente al trabajador directa o indirectamente por razón de su sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH, condición económica o cualquier otra índole

Régimen del Sector Público

Este régimen está relacionado con la Ley de la carrera administrativa, que establece los derechos y deberes del servidor y funcionario público.

Carrera Administrativa

La carrera administrativa viene a ser un conjunto de principios de normas, deberes y derechos que se le otorga al servidor público.

Servidor Público

Viene a ser todo ciudadano designado por la autoridad competente a desempeñar un cargo bajo una serie de funciones y responsabilidades.

Es importante señalar que de acuerdo al Art. 24° de la carrera administrativa ejercen los siguientes derechos:

- ✓ Pueden hacer carrera pública sin discriminación.
- ✓ Gozar estabilidad laboral.
- ✓ Percibir su remuneración gozando todos sus beneficios de acuerdo a ley.
- ✓ Gozar anualmente los treinta días de sus vacaciones.
- ✓ Tiene derecho de hacer uso de licencias o permisos justificados.
- ✓ Acceder a préstamos administrativos

- ✓ Ejercer la docencia universitaria.
- ✓ Formar y constituir sindicatos

El artículo 24° de la Ley de Carrera Administrativa, también nos da conceptos sobre las bonificaciones y beneficios laborales:

Bonificaciones y Beneficios Laborales:

“Los servidores públicos tienen derecho a recibir:

- Bonificación personal de acuerdo a Ley
- Derecho a percibir bonificación familiar con todos sus derechos de acuerdo a Ley.
- Percibir una gratificación por récord máximo
- Percibir aguinaldo por fiestas patrias y navideñas.
- Gozar el derecho de las vacaciones cada año debidamente remunerado.
- Acceder a la compensación por el tiempo de servicio.

Los Beneficios Laborales según la Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 19

Ferrer (2014) afirma que, *“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”.

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

Polo manifiesta que, *“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:

- i. 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.

- ii. Los beneficios laborales no son impuestos. Los empleados deben escoger el tipo de beneficio que prefieran.
- iii. Ofrecer un beneficio laboral que no convenga a tus empleados te hará gastar más dinero”.

1.7.3. Concepto de Beneficios Laborales

Obregón (2018) manifiesta que, *“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”*.

Bueno (2016) afirma *“Todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social”*. Manifiesta que a partir de esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término *“beneficios sociales: el cual ha sido utilizado en forma poco ordenada no sólo por los operadores del Derecho sino por nuestra propia legislación, ya sea laboral, tributaria o incluso concursal*.

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. Tipo de Beneficios Sociales de Trabajador Privado

Tenemos los siguientes:

- A. Vacaciones truncas
- B. Indemnización vacacional
- C. Asignación familiar
- D. Seguro de vida Ley
- E. Participación en las utilidades

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

Tabla N° 01:

Esquema del descanso vacacional

	Cumplimiento de 1 año de servicios Cumplimiento del récord vacacional	
Derecho al descanso vacacional	Jornada de 6 días semanales efectiva de 260 días en el período	> Labor
	Jornada de 5 días semanales efectiva de 210 días en el período	> Labor
	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:

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”.

A. 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 truncas 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 truncas siempre que el trabajador acredite como mínimo un mes de servicios a su entidad empleadora”.

B. Indemnización vacacional

Al respecto Hurtado y Dávila (2018), manifiestan que, si de darse el caso donde al trabajador habiéndosele demostrado su permanencia laboral dentro de los doce meses a este le corresponde el derecho de vacaciones, pero si dentro de ello no los llegaría a gozar la entidad empleadora tiene todo el deber en asignarle el pago correspondiente con el nombre denominado como triple remuneración o triple vacacional, que comprendería de la siguiente manera:

- Al trabajador le correspondería una remuneración por el concepto de no gozar sus vacaciones durante los 12 meses de relación laboral (p.31)
- También resulta el caso que le correspondería una remuneración vacacional, dado el caso que este no se haya gozado a pesar que fue devengado (p.31)

Con respecto a lo descrito anteriormente el autor trata de explicar que, la obligación del pago por indemnización vacacional se generará desde el primer día del siguiente año por

motivo que debió haber tomado sus vacaciones durante el periodo anterior demostrándose que ya se había cumplido los 12 meses con relación laboral ante su empleador.

C. Asignación familiar

Hurtado y Dávila (2018), a través de su revista denominada “Guía sobre los principales beneficios sociales” señala que *“la asignación familiar regulada por la Ley N° 25129 y por su reglamento a través del Decreto supremo N° 035-90-TR, viene a ser un beneficio social de carácter remunerativo que se le otorga al trabajador por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años siempre que estos se encuentren realizando estudio técnicos o universitarios, pues el monto es equivalente al 10% de la RMV vigente”*(p.15)

El peruano (2018), señala que, el monto de la asignación familiar a partir del primero de abril del 2018 asciende a S/. 93.00 soles debido a que la RMV incremento a S/. 930.00 soles, cabe mencionar que la asignación familiar se incrementará en razón a la cantidad de hijos que pueda tener el trabajador.

Para ello será importante considerar los siguientes requisitos:

- El trabajador mantenga vínculo laboral con la entidad empleadora.
- Debe ser importante como requisito que el trabajador mantenga a su cargo a uno o más hijos menores de edad o siendo mayores que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios (como máximo seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad).

Al respecto el diario el peruano hace conocer que, la asignación familiar es computable para el cálculo de los derechos laborales y beneficios sociales de acuerdo a ley.

D. Seguro de vida Ley

Según Hurtado y Dávila (2018), a través de su revista titulada como “Guía sobre los principales beneficios sociales”, señala que *“todo trabajador que preste servicio a toda entidad tendrá el derecho a percibir un seguro de vida Ley, a partir del tercer mes de relación laboral”* (p. 12)

Al respecto el autor trata de dar a entender que todas entidades empleadoras deberán contratar a una empresa de seguros pagando un importe correspondiente de una prima por cada trabajador.

Tabla N°02:

Importe de indemnización

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

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

A continuación, definiremos los beneficios en relación al seguro de vida Ley:

- **Prima de seguro e indemnización:** Viene a ser el proceso donde toda entidad empleadora realiza el pago correspondiente a una empresa aseguradora a cambio de que este asuma los cargos como consecuencias de un accidente, fallecimiento natural o consecuencias de accidentes y la invalidez total o permanente.
- **Obligaciones de la entidad empleadora:** consiste en que el trabajador tiene el deber de presentar una declaración jurada con firma legalizada ante su empleador señalando los beneficiarios, iniciando desde el cónyuge o conviviente, hijos y solo si a falta de éstos será necesario a sus Padres, hermanos menores de 18 años.
- **Registro obligatorio de seguro de vida ley:** Es obligación de la entidad empleadora registrar los contratos de seguros de vida Ley suscritos con las empresas aseguradoras en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los 30 días de calendario, así como es obligación del empleador mantener actualizado los registros de los trabajadores en relación con cada uno de sus beneficiarios.

E. Participación en las utilidades

Hurtado y Dávila (2018), en la revista Guía Sobre los Principales Beneficios Sociales con respecto a este tema manifiestan que la participación de las utilidades consiste en detraer ciertos porcentajes en las rentas a través de un reparto directamente

proporcional entre los trabajadores de la empresa del sector privado, para ello dicha empresa deberá contar como mínimo de 21 trabajadores contratados, sumando la cantidad de meses en el ejercicio correspondiente y este resultado deberá ser dividido entre 12.

Cabe mencionar que, su distribución estará en función al saldo imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado las pérdidas de ejercicios anteriores según lo establecido con las normas de las rentas.

Tabla N° 03:

Actividad económica porcentaje

Tipo de Empresa	%
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

Es importante señalar que el reparto las utilidades se distribuirán de la siguiente manera:

- El 50% del monto a participar se considera a todos los trabajadores dividiendo dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio y

dicho resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador.

- El 50% del monto a participar se considera a las remuneraciones máximo a 18 de todos los trabajadores dividiendo dicho monto entre la suma total de remuneraciones percibidas mensualmente por cada trabajador en el ejercicio que corresponda.

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 Ley de la Carrera Administrativa y Régimen Laboral N°1057, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Por tal motivo los trabajadores CAS no tienen derecho a los siguientes beneficios:

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 (según artículo 144° del Reglamento del D.L. N°276, aprobado por D.S. N°005-90-PCM).

Así mismo los aguinaldos por fiestas patrias y navidad si le corresponde a los servidores y funcionarios públicos nombrados y contratados.

Es importante conocer algunos beneficios laborales:

- Aguinaldos
- CTS
- Descanso vacacional anual
- Bonificación personal
- Bonificación familiar
- Bonificación diferencial

A. Aguinaldos

El peruano (2018), manifiesta que, *“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”*.

Al respecto cabe mencionar que dichos beneficios gozan los servidores y funcionarios públicos de cualquier sector.

B. 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”*.

El D.L 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”,*

otorgados al momento de cese del trabajador y por los periodos laborados.

Este beneficio se encuentra regulado en el artículo 54° inciso c) de la Ley de la Carrera Administrativa”.

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 disponibilidades presupuestales en las entidades del Estado son ínfimas.

C. Descanso vacacional anual

“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”*.

D. Bonificación personal

La bonificación personal indicada en el artículo 51° del Decreto Legislativo N°276, es un beneficio que, *“solo pueden gozar los servidores y funcionarios públicos que se encuentren nombrados, con una antigüedad de 5 años”*

E. Bonificación familiar

Consiste en reconocer a los servidores o funcionarios públicos nombrados la carga familiar con respecto a la manutención de los hijos menores de edad, debido a que ellos no están en condiciones de solventar sus propios gastos.

F. Bonificación diferencial

Viene a ser todo aquello que tiene por objeto compensar al servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N°276, en concordancia con el artículo 53° por desempeñar cargos de responsabilidad directiva y compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

1.7.6. Rentabilidad

Álvarez (2017) afirma que *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 recurso 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) Señala que viene a ser “toda acción económica en donde se movilizan medios humanos y naturales con el fin de lograr buenos resultados esperados” (p.14)

Cabrera (2016) afirma que *“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.*

Al respecto el autor nos da a entender que la rentabilidad es una forma de comparar los medios que se han utilizado para una determinada acción.

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).

A. Importancia de la rentabilidad

La rentabilidad es importante porque debido a su buen manejo y control de sus indicadores, a toda organización le permitirá obtener mejores resultados en cuanto a sus ganancias, desarrollando un crecimiento sostenible para la organización y la colectividad.

B. Tipos de rentabilidad:

Rentabilidad Económica

Viene a ser un indicador referido en un tiempo determinado, es decir es la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia de la manera que han sido financiados.

Así mismo la rentabilidad también se conoce como un indicador que mide la capacidad de gestión empresarial, pues es precisamente el COMPORTAMIENTO DE LOS ACTIVOS.

Rentabilidad Financiera

La rentabilidad financiera es el indicador, que relaciona el beneficio económico con los recursos propios necesarios para obtener el lucro en un determinado periodo.

1.7.7. Ratios para Medir la Rentabilidad

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.

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 esta 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 una 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.

ROA vs ROE

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

1.7.8. Información Básica de la UGEL Bolívar

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:

H1: Existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.

Hipótesis Nula:

Ho: No existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.

Variable Independiente: Beneficios laborales.

Variable Dependiente: Rentabilidad

Propuesta de Aplicación Profesional

Se debe tener acceso a la información útil y oportuna con la finalidad de cumplir con el reconocimiento económico de los beneficios laborales ganados por cada trabajador de la UGEL-Bolívar; así mismo realizar gestiones ante el Gobierno Regional de La Libertad y por ende

ante el MEF con la intención de solicitar mayor presupuesto con el propósito de poder cumplir con los pagos de los diversos beneficios sociales que se les adeuda y que fueron reconocidos administrativamente o judicialmente a cada trabajador, y que a la fecha no se viene cumpliendo en su totalidad.

1.9. Operacionalidad de las Variables

Tabla N°04: Operacionalidad de las variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
VARIABLE INDEPENDIENTE: Beneficios laborales (Cualitativa)	Se refiere donde 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. Obregón (2018)	La variable se midió mediante una Encuesta y el análisis de la planilla.	- Sueldos - Aguinaldos - Vacaciones. - Compensación por el tiempo de servicio - Asignación Familiar	Promedio de Cuestionario aplicadas Escala: 1% – 100% Objetivo: 65% - 100%	Nominal
DEPENDIENTE: Rentabilidad (Cuantitativa)	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. Cabrera (2016)	La variable se midió mediante la elaboración de los ratios de Rentabilidad	Ratios de ROA Ratios de ROE	El Estado de Situación Financiera y el Estado de Resultados de los años 2018 y 2019	Razón

Fuente: Elaboración propia

II. MATERIALES Y METODOLOGÍA

2.1. Material de Estudio

2.1.1. Población

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

2.1.2. Muestra

La muestra son todos los elementos que conforman la población, es decir los trabajadores administrativos 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 profesional 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.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Para determinar el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019, 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.

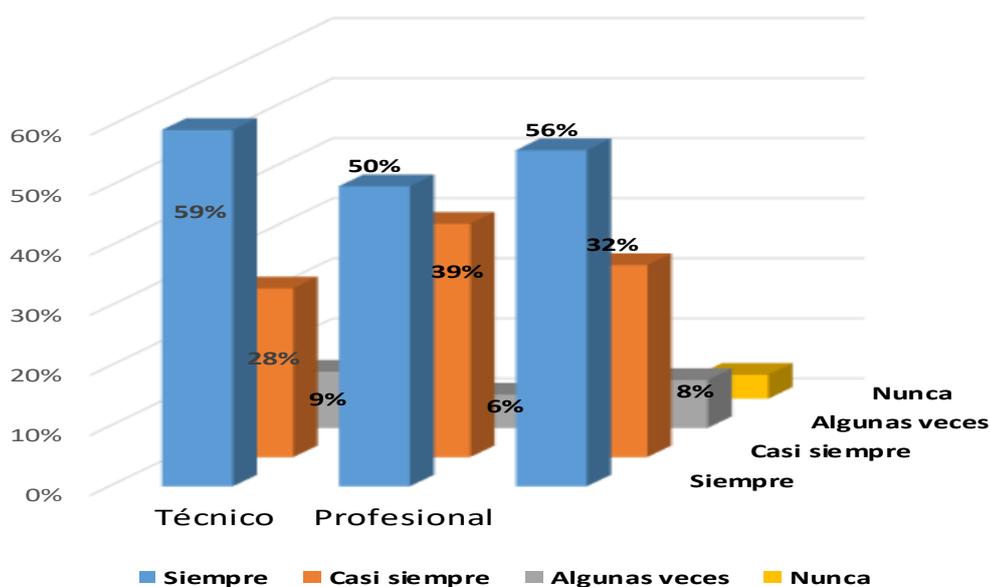
1. Considera Ud. ¿Que se reconocen sus beneficios laborales dentro de la institución?

Tabla N° 05: *Reconocimiento beneficios administrativamente*

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

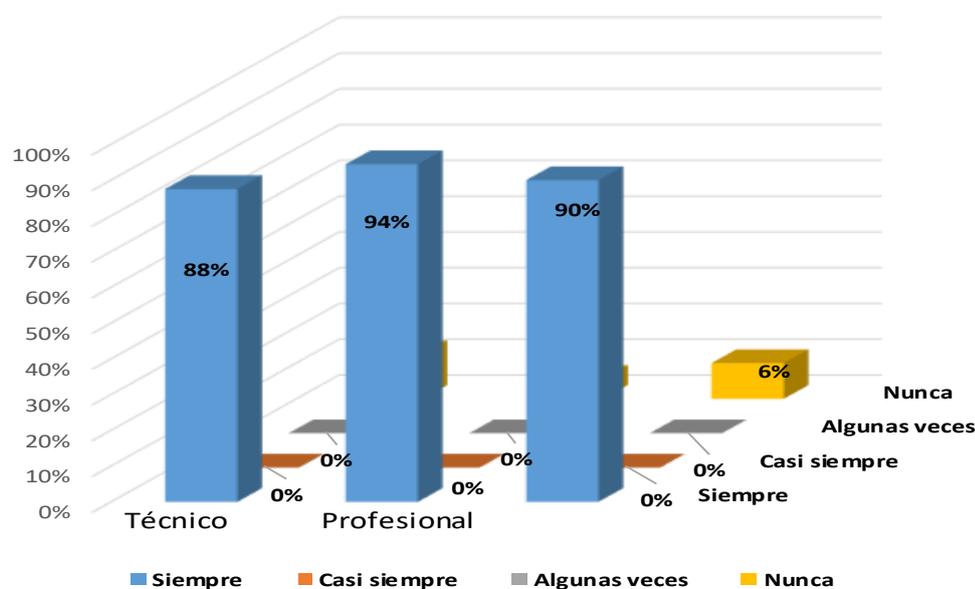
2. ¿Todos los trabajadores desde que trabajan en la Institución están en planillas?

Tabla N°06: Ingreso y pago en planillas

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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 - CAS del Decreto Legislativo N°1057.

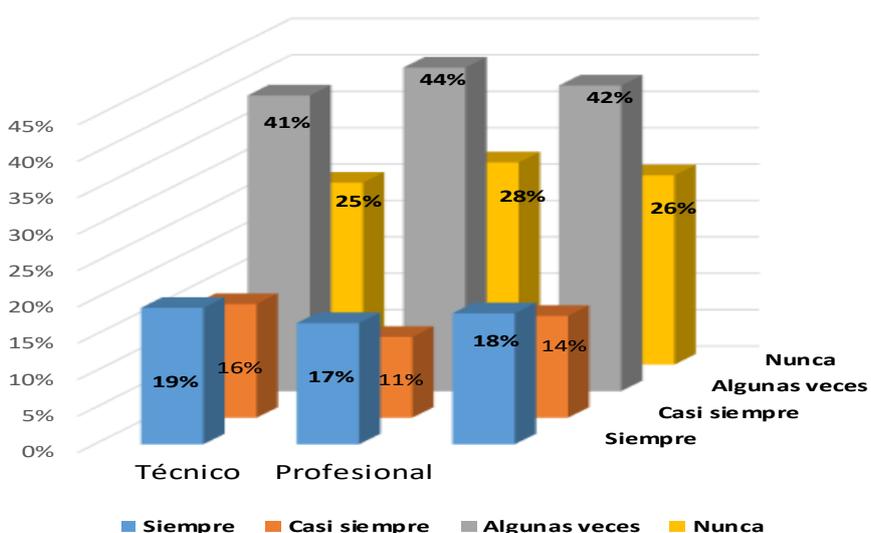
3. ¿Debido a que toda Institución debe cumplir con el pago de sus beneficios, esta cumple con el pago total (CTS, Aguinaldos, vacaciones, bonificación familiar, seguro social, ¿etc.) en el periodo programado?

Tabla N°07: Cumplimiento con el pago de beneficios laborales

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

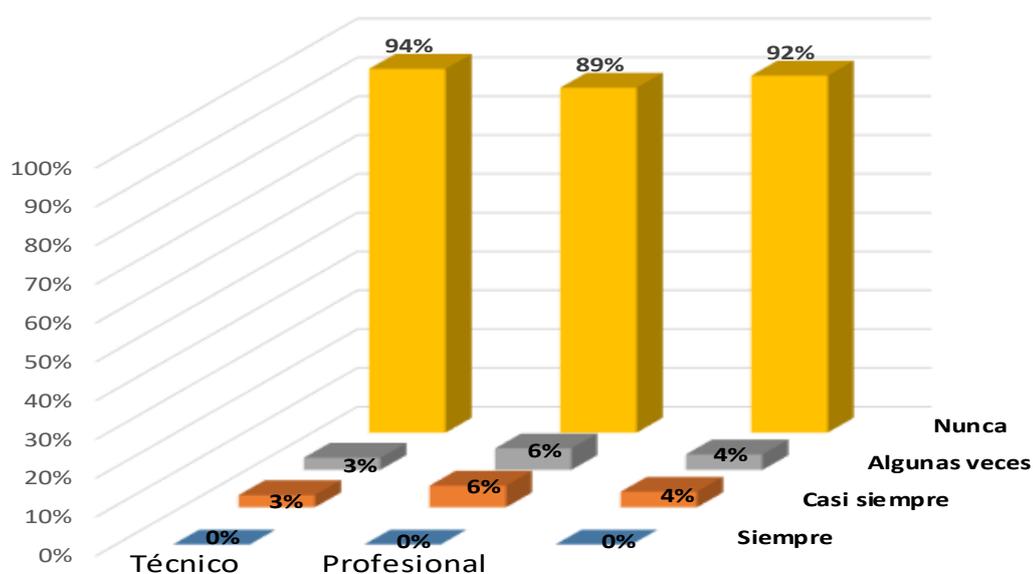
4. ¿La institución reconoce el pago de horas extras?

Tabla N°08: *Pago horas extras*

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

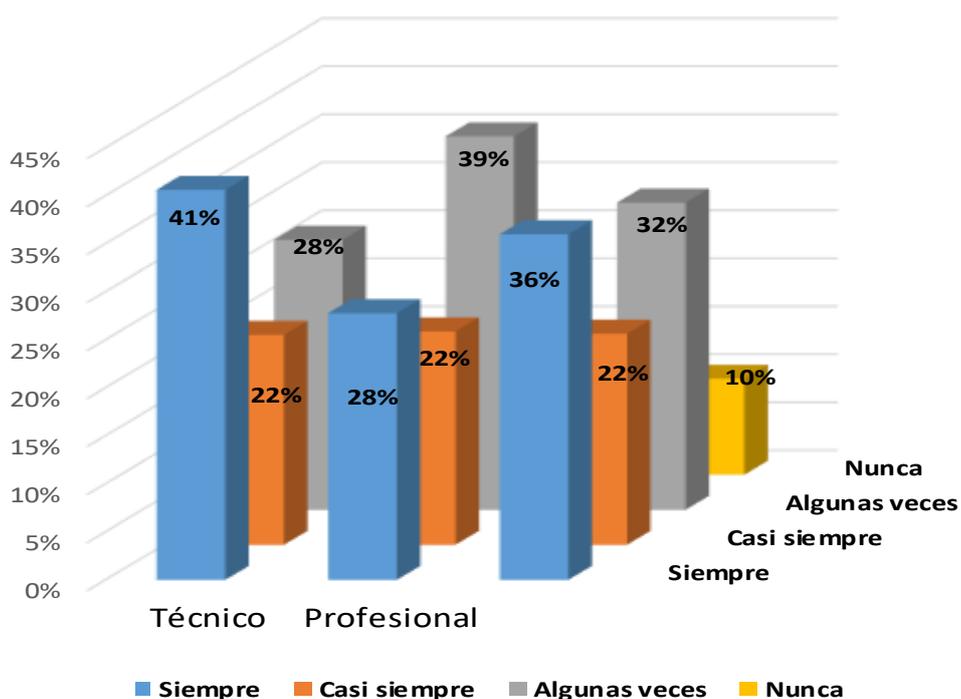
5. ¿La Institución reconoce por los méritos de las tareas asignadas a cada trabajador?

Tabla N°09: Reconocimiento de méritos

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

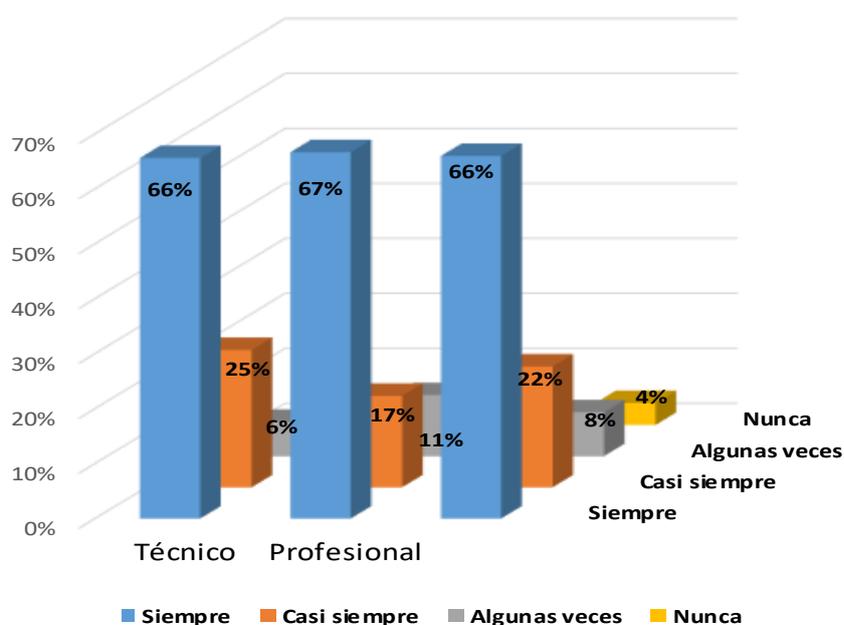
6 ¿Conoce el personal la utilización del Sistema de Recursos Humanos - AIRHSP, Sistema Único de Planilla SUP, NEXUS, ¿SIAF?

Tabla N°10: Utilización de los Sistemas por el personal

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

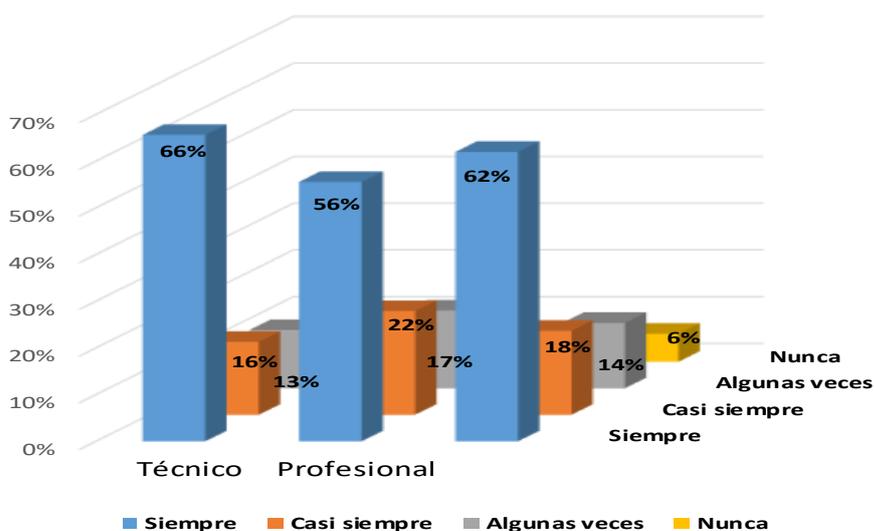
7. ¿Conoce usted si la asignación de los recursos para los beneficios sociales forma parte del plan anual financiero o presupuestario institucional?

Tabla N°11: *El personal conoce la disponibilidad presupuestal anual*

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

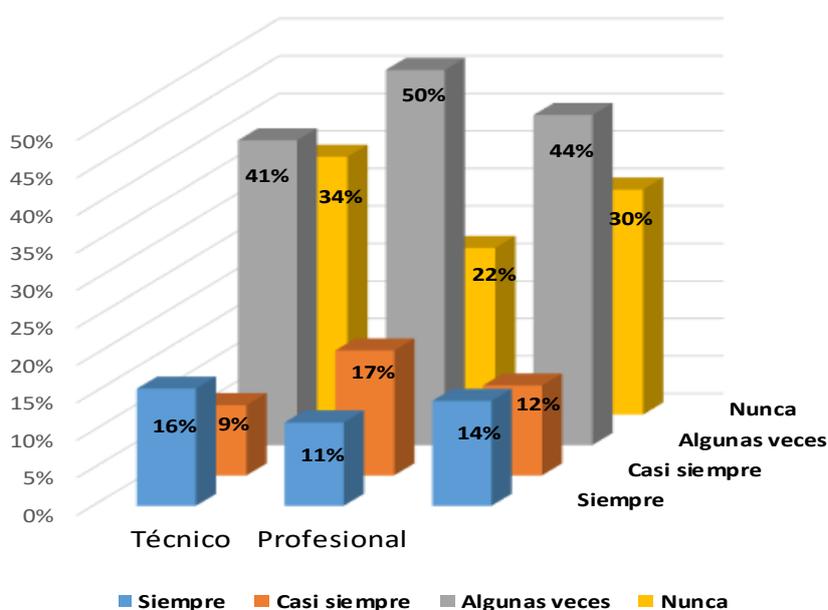
8. ¿Se aprovechan en su totalidad todos los recursos financieros asignados para los beneficios laborales?

Tabla N°12: *Utilización recursos financieros en pago benef. laborales*

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

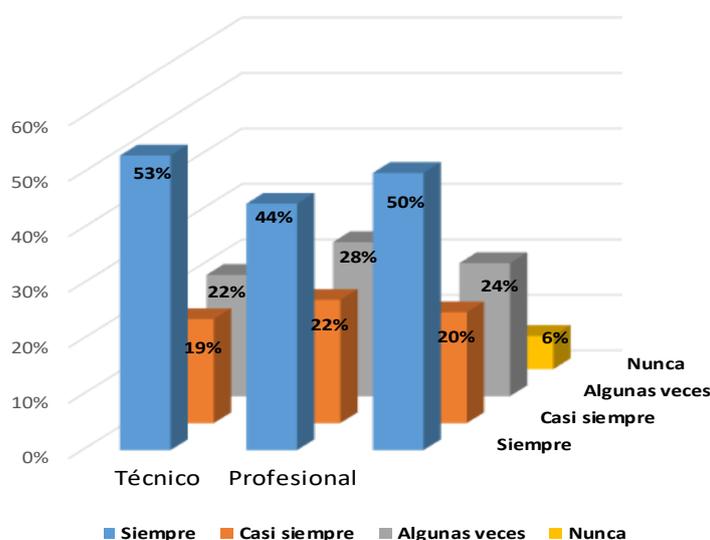
9. ¿Se busca la mejor utilización de los recursos maximizando la relación costo - gasto de la planilla con la rentabilidad de la Institución?

Tabla N°13: Utilización de los recursos Costo Vs. Gasto

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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.

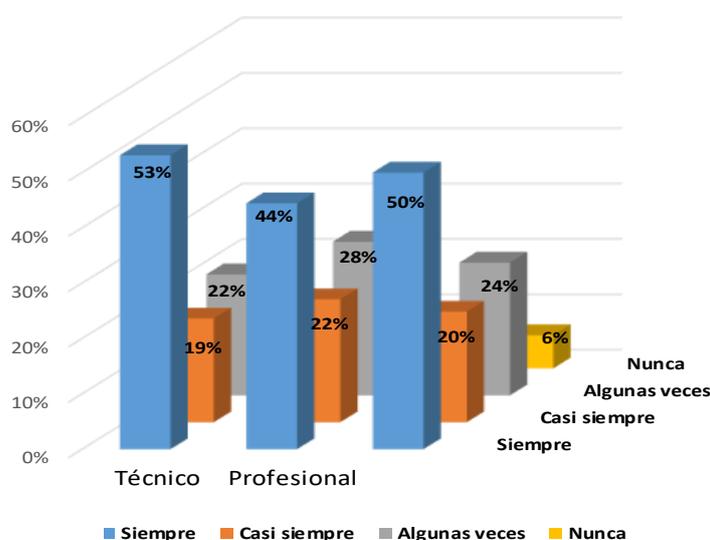
10. ¿Considera usted que los Beneficios laborales repercuten en la rentabilidad de la Institución?

Tabla N°14: Repercusión en la rentabilidad institucional

	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
TOTAL	32	100	18	100	50	100

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 2019.

Tabla N°15: Planilla de haberes

PLANILLA DE HABERES - CONTRATO DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS - UGEL BOLIVAR AÑO 2019

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
		28,750.00	345,000.00	31,050.00	12,000.00

Fuente: Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar

Interpretación

La planilla de haberes – CAS del ejercicio 2019, 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 2019, a través de los indicadores de rentabilidad.

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

2019	2018
$\text{ROA} = \frac{1,303,535.20}{16,937,319.60}$	$\text{ROA} = \frac{48,672.49}{14,853,739.40}$
ROA = 7.69%	ROA = 0.33%

Interpretación

La institución de UGEL Bolívar en el año 2018 presenta un ROA del 0.33%, esto nos quiere decir que por cada sol que se invierte 0.33% es su rendimiento en la cual está perdiendo la oportunidad de lograr mejores resultados, sin embargo, en 2019 se recupera al tener un ROA de 7.69%, esto significa que la política utilizada en este año da mejores resultados en su rendimiento.

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

2019

2018

$$\text{ROE} = \frac{1,303,535.20}{-4,136,643.52}$$

$$\text{ROE} = \frac{48,672.49}{-3,658,658.00}$$

$$\text{ROE} = -31.5\%$$

$$\text{ROE} = -1.33\%$$

Interpretación

La institución de UGEL Bolívar en el año 2018 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 2019 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 2019.

Hipótesis Central

Hc = Existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.

Hipótesis Nula:

Ho = No existe repercusión de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019.

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

f_o = Frecuencia observada

f_t = 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 calculado < X^2 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 2019.

3.2. Discusión 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 2019”, 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. **Gonzales (Venezuela, 2015)** presenta en su investigación “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, este se reflejará directamente en la realización de sus labores y por ende en la productividad de la entidad de trabajo”. Asimismo, **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. **Guanilo (Trujillo, 2018)** presenta en su investigación que, “el presupuesto de resultados muestra un incremento significativo en la asignación de

recursos con mayor presupuesto para ejecutar más obras y actividades. Asimismo, se presupuesta los costos y gastos que genera la Unidad de Gestión Educativa Local Pataz”. **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”.

“Con toda la información podemos decir que no estoy de acuerdo con **Sifuentes (Chimbote, 2017)** de que los beneficios sociales afecten a la rentabilidad, se puede dar en algunos casos, pero no es factor determinante, puede haber otros motivos para que la rentabilidad tenga variación”.

IV. CONCLUSIONES

1. Se determinó, que en el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019, no son equitativos en relación a un justo reconocimiento económico por el trabajo que desempeña cada trabajador, de manera cada uno tiene un beneficio laboral individual dependiendo al régimen laboral que se encuentre vinculado.
2. Se identificó, los beneficios laborales del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar (CTS, ATS, Bonificaciones, vacaciones truncas, vacaciones no gozadas), y aún pendientes de pago, haciéndoles de conocimiento a cada trabajador afectado para que de esta manera en forma ordenada se organicen y reclamen sus derechos que por Ley les atañe.
3. Se evaluó, la repercusión de los beneficios laborales en la rentabilidad que ocasiona en la UGEL-Bolívar, manifestando que, en la rentabilidad de la institución, se detectó la existencia de otros factores internos y externos que están afectando a la rentabilidad.
4. Se analizó, que los beneficios laborales del personal de la UGEL-Bolívar, contrastando que estos beneficios no siempre se ejecuta el pago dentro de la misma institución, es decir administrativamente a pesar que existen resoluciones directorales de reconocimiento del beneficio; en la mayoría de casos el trabajador se ve en la necesidad de recurrir al poder judicial para hacer prevalecer sus derechos, y contando con disponibilidad presupuestal en cada año fiscal, con los cuales por lo menos se puede amortizar parte de las deudas.

V. RECOMENDACIONES

1. Determinar, en el análisis de los beneficios laborales en la UGEL-Bolívar, sean equitativos entre todos los trabajadores, de manera que cada uno tenga la oportunidad de ser reconocido y pagado los derechos ganados, sin diferenciar el régimen laboral al cual estén vinculados, porque todos tienen funciones y responsabilidades propias al cargo que ejercen.
2. Identificados, los beneficios laborales (CTS, ATS, bonificaciones, vacaciones truncas, vacaciones no gozadas) que les concierne a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, el empleador está en la obligación de asumir su responsabilidad y obligación, atender los requerimientos o reclamos de sus servidores, beneficios que deben ser pagados según dispone la Ley, sin buscar excusa alguna.
3. Al evaluar, la repercusión de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, se insta a la entidad gubernamental cumplir con la ejecución del pago de estos beneficios a sus trabajadores, porque no repercute daño en la rentabilidad de la Unidad Ejecutora.
4. Los beneficios laborales del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar, al analizar se concluye, que los compromisos se deben atender y resolver dentro de la entidad, es decir administrativamente, sin la necesidad de acudir a la vía judicial, conociendo la existencia de saldos presupuestales anualmente en las partidas genéricas y específicas requeridas para estos conceptos, con los cuales se debe por lo menos amortizar parte de las deudas acumuladas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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 Jurídica.
- 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.

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://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/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

ANEXO 01:

**CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION
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?

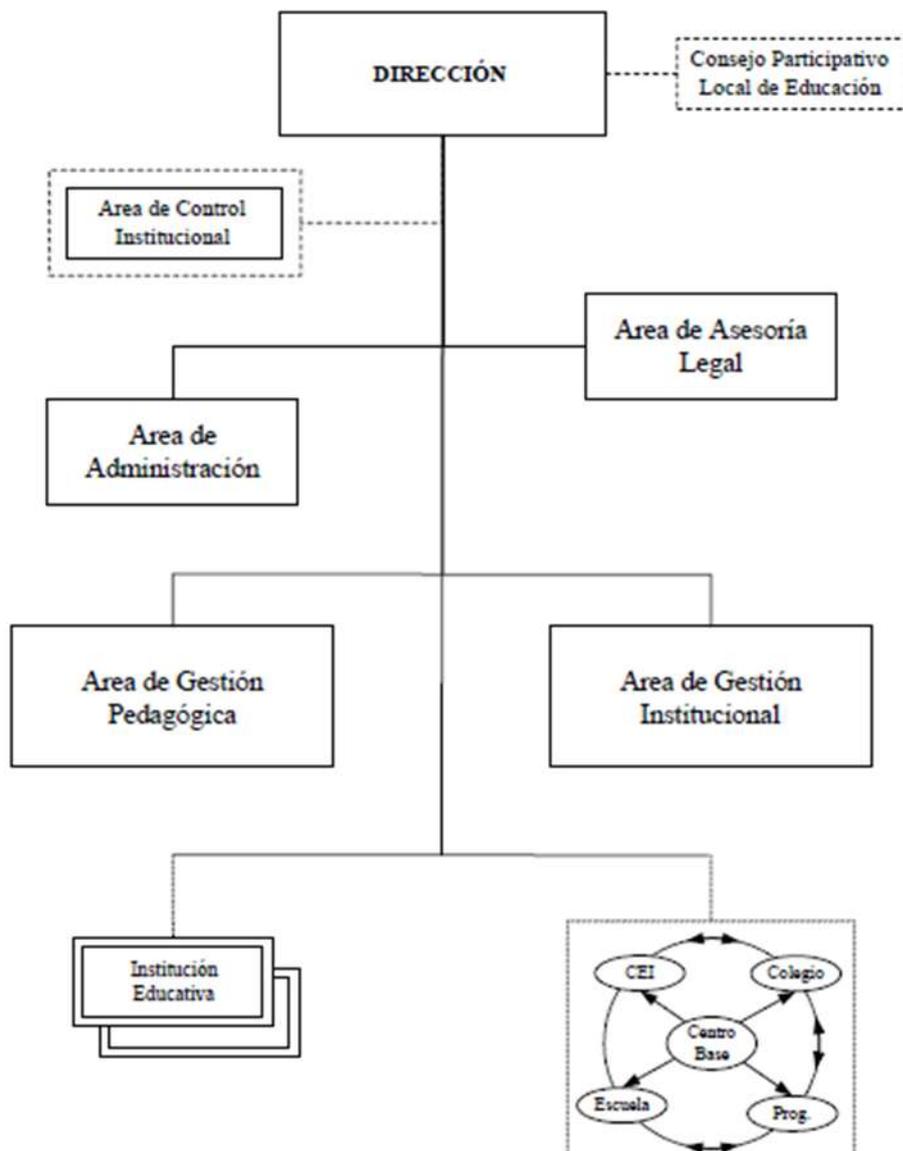
A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

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

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

ANEXO 02:

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE BOLIVAR
AÑO-2019



ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
Al 31 de Diciembre del 2017 y 2016
 (EN BOLES)

EF-1

ENTIDAD : 451 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
 EJECUTORA : 309 REGION LA LIBERTAD-EDUCACION BOLIVAR (000943)

		2017	2016			2017	2016
ACTIVO				PASIVO Y PATRIMONIO			
ACTIVO CORRIENTE				PASIVO CORRIENTE			
Efectivo y Equivalente de Efectivo	Nota 3	83.828,30	46.433,95	Sobregiros Bancarios	Nota 16	0,00	0,00
Inversiones Disponibles	Nota 4	0,00	0,00	Cuentas por Pagar a Proveedores	Nota 17	389.856,75	289.122,89
Cuentas por Cobrar (Neto)	Nota 5	1.000,00	1.830,00	Impuestos, Contribuciones y Otros	Nota 18	341.822,08	43.581,93
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	Nota 6	455,00	455,00	Ramuneras y Beneficios Sociales	Nota 19	621.168,07	654.508,14
Inventarios (Neto)	Nota 7	1.106.887,14	586.141,73	Obligaciones Previsionales	Nota 20	0,00	0,00
Servicios y Otros Pagados por Anticipado	Nota 8	271.887,98	392.342,04	Operaciones de Crédito	Nota 21	0,00	0,00
Otras Cuentas del Activo	Nota 9	1.868.353,18	1.383.335,07	Parte Gr. Deudas a Largo Plazo	Nota 22	0,00	0,00
				Otras Cuentas del Pasivo	Nota 23	433.681,68	2.188.521,28
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		3.516.765,51	2.290.308,63	TOTAL PASIVO CORRIENTE		1.454.668,81	2.915.754,15
ACTIVO NO CORRIENTE				PASIVO NO CORRIENTE			
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	Nota 10	0,00	0,00	Deudas a Largo Plazo	Nota 24	0,00	0,00
Otras Clas. 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	393.395,37	315.726,83
Propiedades de Inversión	Nota 13	0,00	0,00	Obligaciones Previsionales	Nota 27	5.259.665,58	5.986.273,28
Propiedad, Planta y Equipo (Neto)	Nota 14	3.076.721,42	3.126.807,07	Provisiones	Nota 28	0,00	0,00
Otras Cuentas del Activo (Neto)	Nota 15	127.428,25	135.979,70	Otras Cuentas del Pasivo	Nota 29	3.686.384,14	0,00
				Ingresos Diferidos	Nota 30	0,00	0,00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		3.204.349,67	3.262.786,77	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE		9.249.039,12	6.296.900,23
TOTAL ACTIVO		6.721.115,18	5.553.095,40	TOTAL PASIVO		10.703.707,93	9.211.754,38
Cuentas de Orden	Nota 35	3.340.715,68	2.168.636,95	PATRIMONIO			
				Hacienda Nacional	Nota 31	3.377.767,54	2.181.752,81
				Hacienda Nacional Adicional	Nota 32	0,00	0,00
				Resultados No Realizados	Nota 33	350.441,46	350.441,46
				Resultados Acumulados	Nota 34	(7.764.852,52)	(6.100.802,37)
				TOTAL PATRIMONIO		(4.036.643,52)	(3.368.608,10)
				TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		6.717.064,41	5.853.096,28
				Cuentas de Orden	Nota 35	3.340.715,68	2.168.536,98

CONTADOR GENERAL
 MAT. N°

DIRECTOR GENERAL
 DE ADMINISTRACIÓN

TITULAR

Las Notas forman parte integrante de los Estados Financieros

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	
INGRESOS			
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
Traspasos y Remesas Recibidas	Nota 39	15,943,694.43	14,056,650.84
Donaciones y Transferencias Recibidas	Nota 40	975,864.38	770,451.28
Ingresos Financieros	Nota 41	293.73	553.89
Otros Ingresos	Nota 42	12,715.22	15,288.60
TOTAL INGRESOS		16,937,319.60	14,853,739.40
COSTOS Y GASTOS			
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
Traspasos 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)	(31,894.95)
TOTAL COSTOS Y GASTOS		(15,633,784.40)	(14,805,066.91)
RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT (DEFICIT)		1,303,535.20	48,672.49

CONTADOR GENERAL
MAT. N°

DIRECTOR GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN

TITULAR

Las Notas forman parte integrante de los Estados Financieros