



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**CONTROL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL
TRABAJADOR DE LA PEQUEÑA EMPRESA COMERCIAL
EN TIEMPOS DE COVID, CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2021**

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

AUTORES:

**BACH GRACIELA JAZMÍN NIÑO RODRIGUEZ
BACH SILVIA MARÍA DE FÁTIMA RODRÍGUEZ PÉREZ**

ASESOR:

CPC CARLOS ANÍBAL GARCÍA DEL CASTILLO, MGR.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE
DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

IQUITOS – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, Katia y Jorge, sin ellos nada hubiera sido posible, sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que soy es gracias a ellos.

A mi bisabuela Celia, quien me cuida desde el cielo, y extraño con todo mi corazón.

A toda mi familia, quien es el regalo más valioso que Dios me ha dado.

Graciela Jazmin Niño Rodriguez

La presente investigación lo dedico a mi familia: a mis padres Marcos y Silvia, tíos y abuelos, quienes me guiaron y motivaron constantemente en mi desarrollo profesional y humano.

Silvia María de Fátima Rodriguez Pérez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Padre Jorge que siempre me enseñó a salir adelante a pesar de las adversidades; a mi mamá Katia, por enseñarme a hacer las cosas con sencillez y amor; pero, sobre todo a Dios, quien siempre estuvo presente en cada paso que he dado.

Graciela Jazmín Niño Rodríguez

Agradezco profundamente a nuestro Padre Celestial y a mi familia por su amor, apoyo e inspiración, gracias por contribuir a mi realización personal y profesional.

Silvia María de Fátima Rodríguez Pérez

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 479-2022-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 18 de agosto de 2022, se autorizó la sustentación para el día martes 23 de agosto de 2022.

Siendo las 20 00 horas del día 23 de agosto se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa del informe Final de Tesis CONTROL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR DE LA PEQUEÑA EMPRESA COMERCIAL EN TIEMPOS DE COVID, CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2021.

Presentado por:

NIÑO RODRIGUEZ GRACIELA JAZMIN
Para optar el título profesional de Contador Público

RODRIGUEZ PEREZ SILVIA MARIA DE FATIMA
Para optar el título profesional de Contador Público

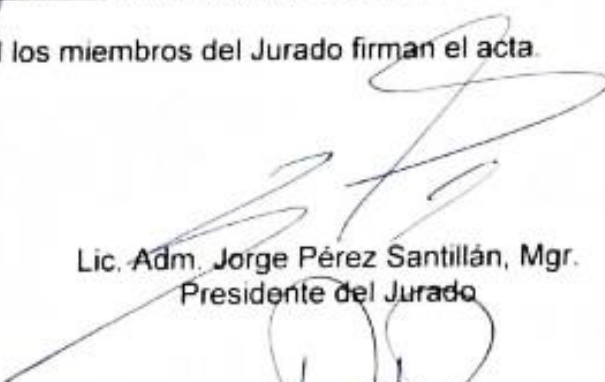
Asesor: CPC. Carlos Alberto Garcia del Castillo, Mgr.


Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:


La sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 21.40 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.


Lic. Adm. Jorge Pérez Santillán, Mgr.
Presidente del Jurado


CPC. Luis Armando Paiva Rocha, Mgr.
Miembro del Jurado


Econ. Juan Pablo Lazo Jimenez, Mgr.
Miembro del Jurado

HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"CONTROL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR DE LA PEQUEÑA
EMPRESA COMERCIAL EN TIEMPOS DE COVID, CIUDAD DE IQUITOS, AÑO
2021"**

De los alumnos: **GRACIELA JAZMÍN NIÑO RODRIGUEZ Y SILVIA MARÍA DE
FÁTIMA RODRÍGUEZ PÉREZ**, de la Facultad de Negocios, pasó
satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje
de **8% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 01 de Agosto del 2022.









Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/ri-a
343-2022

Document Information

| | |
|-------------------|---|
| Analyzed document | UCP_NEGOCIOS_2022_TESIS_GRACIELANIÑO_SILVIARODRIGUEZ_V1.docx (D142244938) |
| Submitted | 2022-07-20 19:03:00 |
| Submitted by | Comisión Antiplagio |
| Submitter email | revision.antiplagio@ucp.edu.pe |
| Similarity | 8% |
| Analysis address | revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com |

Sources included in the report

| | | | |
|-----------|--|---|---|
| SA | Informe Final de Tesis Jhoysi Medina E..pdf Document Informe Final de Tesis Jhoysi Medina E..pdf (D54786947) |  | 4 |
| SA | Universidad Científica del Perú / UCP_Contabilidad_2022_Tesis_FabioSáenz_KarlaFlores_V1.pdf Document UCP_Contabilidad_2022_Tesis_FabioSáenz_KarlaFlores_V1.pdf (D132949032) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com |  | 7 |
| SA | EXAMEN FINAL TESIS_Taller de tesis_Capa Otiniano Liz Jennifer.docx Document EXAMEN FINAL TESIS_Taller de tesis_Capa Otiniano Liz Jennifer.docx (D120032181) |  | 3 |
| SA | Tesis_ChavezCastilloAnaMaria_MontalvoDávilaDenisseDiane_1.docx Document Tesis_ChavezCastilloAnaMaria_MontalvoDávilaDenisseDiane_1.docx (D112407419) |  | 2 |
| SA | VIVES MERCADO.docx Document VIVES MERCADO.docx (D109685387) |  | 1 |
| SA | Proyecto de tesis Luisa Legua.pdf Document Proyecto de tesis Luisa Legua.pdf (D54424007) |  | 5 |
| SA | INFORME FINAL GRUPO- REGIMEN MYPE COSTOS LABORALES.docx Document INFORME FINAL GRUPO- REGIMEN MYPE COSTOS LABORALES.docx (D43610158) |  | 1 |
| W | URL: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792682.pdf Fetched: 2021-04-20 04:10:13 |  | 1 |

Entire Document

FACULTAD DE NEGOCIOS
TESIS
CONTROL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR DE LA PEQUEÑA EMPRESA COMERCIAL EN TIEMPOS DE COVID, CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2021
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Página |
|---|--------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | iv |
| HOJA DE ANTIPLAGIO | v |
| RESUMEN | 1 |
| SUMMARY | 2 |
| CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO | |
| 1.1 Antecedentes del estudio | 3 |
| 1.2 Bases teóricas | 6 |
| 1.2.1 El sector pequeña empresa comercial | 6 |
| 1.2.2 Control de los beneficios sociales del trabajador | 9 |
| 1.3 Definición de términos básicos | 14 |
| CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | |
| 2.1 Descripción del problema | 15 |
| 2.2 Formulación del problema | 17 |
| 2.3 Objetivos de la investigación | 17 |
| 2.3.1 Objetivo general | 17 |
| 2.3.2 Objetivos específicos | 18 |
| 2.4 Hipótesis | 18 |
| 2.4.1 Hipótesis general | 18 |
| 2.4.2 Hipótesis específica | 18 |
| 2.5 Variables | 18 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | |
| 3.1 Tipo y diseño | 20 |

| | | |
|--|--|----|
| 3.2 | Población y muestra | 20 |
| 3.2.1 | Población | 20 |
| 3.2.2 | Muestra | 21 |
| 3.3 | Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos... .. | 21 |
| 3.4 | Procedimientos y análisis de datos | 21 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | | |
| 4.1 | Actitud frente a la presencia del Covid en el negocio | 22 |
| 4.2 | Acciones realizadas en beneficios sociales..... | 27 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | |
| 5.1 | Conclusiones..... | 29 |
| 5.2 | Recomendaciones..... | 31 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | |
| ANEXO | | |
| 1. | Instrumento de recolección de datos..... | 35 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Página |
|---|---------------|
| Tabla 1 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 1991 | 7 |
| Tabla 2 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2000 | 7 |
| Tabla 3 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2003 | 8 |
| Tabla 4 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2008 | 9 |
| Tabla 5 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2013 | 9 |
| Tabla 6 Población de empresas, comparativo Perú y región Loreto, año 2019 16 | |

ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | Página |
|---|---------------|
| Gráfico 1 Impacto inicial en el negocio por la presencia del Covid, pequeña empresa comercial, año 2021 | 22 |
| Gráfico 2 Cierre total del negocio ante la presencia del Covid, actitud respecto de las remuneraciones de los trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021 | 23 |
| Gráfico 3 Reducción considerable o cierta reducción de sus actividades, actitud sobre los trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021 .. | 24 |
| Gráfico 4 Reducción considerable o cierta reducción de sus actividades, modo de trabajo de los trabajadores enviados a sus casas, pequeña empresa comercial, año 2021 | 25 |
| Gráfico 5 Barrera para retomar normalmente el negocio después de la primera ola de Covid, pequeña empresa comercial, año 2021 | 26 |
| Gráfico 6 Tenencia de políticas de remuneraciones y beneficios sociales para sus trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021 | 27 |
| Gráfico 7 Cálculo correcto de los beneficios sociales para sus trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021 | 28 |

RESUMEN

La investigación Control de los beneficios sociales del trabajador de la pequeña empresa comercial en tiempos de covid, ciudad de Iquitos, año 2021, analiza las acciones que realizan las microempresas en la ciudad de Iquitos respecto a las políticas contables que aplican en relación a las remuneraciones y beneficios laborales de sus empleados bajo el marco de emergencia sanitaria por el Covid 19.

La metodología fue de diseño descriptivo y no experimental, con un tipo retrospectivo y transversal, con unidad de análisis a catorce profesionales en contabilidad de microempresas, a quienes se aplicó el cuestionario.

Este problema impactó diversos sectores económicos, en especial a los trabajadores independientes y los que laboran en pequeñas empresas, los cuales se encuentran asociados a la informalidad laboral, como también a una menor productividad.

Los resultados señalan gran impacto en el funcionamiento del negocio, 42.86% tuvieron cierre total y 53.71% cierre considerable; el 83.33% dejó de pagar totalmente a sus trabajadores. El 50% envió a sus casas al trabajador, y de estos el 42.86% fueron sin tener ninguna actividad.

Palabras claves: beneficios sociales, empresa comercial, pequeña empresa.

SUMMARY

The research control of social benefits of the worker of the small commercial enterprise in times of covid, city of Iquitos, 2021, analyzes the actions carried out by microenterprises in the city of Iquitos with regard to accounting policies applied in relation to wages and employee benefits of their employees under the framework of health emergency by covid 19.

The methodology was descriptive and non-experimental, with a retrospective and transversal type, with unit of analysis to fourteen professionals in accounting of micro enterprises, to whom the questionnaire was applied.

This problem impacted various economic sectors, especially self-employed workers and those who work in small businesses, which are associated with labor informality, as well as lower productivity.

The results show great impact on the operation of the business, 42.86% had total closure and 53.71% considerable closure; 83.33% stopped paying their workers in full. 50% sent the worker home, and of these 42.86% they went without having any activity.

Keywords: social benefits, commercial enterprise, small enterprise.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del estudio

Moreno Huachallanque y Guzmán Altamirano (2020), en sus tesis *Control de remuneraciones y su incidencia en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019*, tuvieron como objetivo determinar el control de la política salarial, los incentivos económicos y la aplicación de las normas laborales en el pago de beneficios sociales.

Su metodología fue de diseño correlacional y no experimental, con una población formada por 32 trabajadores de la empresa, y una muestra similar, a quienes aplicaron cuestionario.

Concluyen que, se realiza el pago de remuneraciones sin un control de la política salarial. No se realiza el pago de horas extras a los trabajadores que laboran más del horario pactado, lo cual afecta al cálculo de los beneficios sociales como: gratificación, compensación por tiempo de servicio y utilidades. El empleador no tiene conocimiento sobre las normas laborales que le corresponde aplicar en el pago de los beneficios sociales.

Sulca Cisneros (2018), en su tesis *Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018*, tuvo como objetivo describir el manejo del SIAF para la elaboración de la planilla de remuneraciones y el control respectivo.

Su metodología fue de diseño descriptivo y no experimental, con una población formada por los procesos y registros de un año en la empresa.

Concluye que, el proceso no se lleva a cabo de una manera adecuada, no está definido y carece de los medios y el personal adecuado para su realización. No existen los procedimientos adecuados; además, se emplea demasiado tiempo, lo cual genera, además de malestar en los usuarios, empleo innecesario de recursos. Los errores encontrados, más

que en el factor humano, residen en la escasez y mal empleo de recursos. La optimización está en el desarrollo de todo el personal y mejor uso de los recursos intervinientes.

Plasencia Albitres (2016), en su tesis *La incidencia de la NIC 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: caso Corporación Tank's SRL Trujillo, 2016*, tuvo como objetivo describir la incidencia de la NIC 19 en la presentación de los estados financieros.

Su metodología fue de diseño descriptivo y no experimental, con una población formada por los trabajadores del área de contabilidad de la empresa, a quienes aplicó cuestionario.

Concluye que, la empresa no cuenta con políticas contables, por lo tanto, no cumple con los criterios de la NIC 19: reconocer un pasivo cuando se recibe el servicio prestado por los trabajadores y un gasto cuando la entidad consume este beneficio. Un gran porcentaje de los encuestados tienen limitaciones en la aplicación de la NIC 19, lo que dificulta la efectividad de los procesos de control de los beneficios sociales. La empresa reconoce los beneficios a los empleados conforme se pagan y no de acuerdo a la NIC 19, lo que distorsiona la información en los Estados Financieros para la toma de decisiones por parte de la Gerencia.

Barrientos Báez y Ruíz Acevedo (2020), en su tesis *El acogimiento al régimen laboral especial Mype de la empresa Ascla Soluciones y Servicios E.I.R.L., 2019*, tuvieron como objetivo determinar los efectos en el costo laboral, la rentabilidad y la liquidez del acogimiento.

Su metodología fue de diseño descriptivo y no experimental; con una población formada por los 10 trabajadores de la empresa, y una muestra similar, a quienes aplicaron cuestionario.

Concluyen que, el efecto del acogimiento al régimen laboral especial Mype resultaría favorable en la disminución de los costos laborales, como beneficios sociales, asignación familiar y en la contribución a ESSALUD al

ser afiliados al SIS. En el tema de rentabilidad, tendría un incremento en el ROE de 18.77% y en el ROA de 14.79%. En la liquidez, permitiría una mayor capacidad de pago y puntualidad en el cumplimiento de sus obligaciones, así también, la posibilidad de ser sostenible y más competitiva.

Malqui Medina (2018), en sus tesis *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728*, tuvo como objetivo determinar la situación de los derechos a la jornada laboral de 8 horas, vacaciones de 30 días y la jornada máxima.

Su metodología fue de diseño descriptivo y no experimental, con la revisión de casos a través de un expediente del Tribunal Constitucional.

Concluye que, están sujeto a la modalidad de contrato de tiempo parcial o determinado y no al que pertenece según los fines del contrato, contrato indeterminado, hay desnaturalización del contrato de trabajo. Asimismo, no gozan de las vacaciones por cada año. Finalmente, no goza de los beneficios sociales como bonos, aguinaldos u otro medio.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 El sector pequeña empresa comercial

La actividad empresarial se organiza en grupos, cuyas denominaciones corresponde al criterio de tamaño, clasificados por varios criterios como ventas y cantidad de trabajadores.

Referente a la denominación de cada grupo, esta ha ido cambiando en el tiempo, tomando varios nombres, pero con el mismo concepto: micro, pequeña, mediana y gran empresa.

Se utilizan siglas, el primero iniciaba con el grupo de las pequeñas y continuaba con las micro empresas (utilizando las iniciales de *Pyme*). Ellas pueden desarrollar actividades en extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (art. 2, Ley 27268, Ley general de la pequeña y micro empresa, año 2000).

Años siguientes, esta denominación cambia. Cuando se hace mención a las iniciales *Mype*, se está refiriendo a las micro y pequeña empresa, y estas pueden desarrollarse en las actividades antes señaladas (art. 3, Ley 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, año 2003).

Referente a las características para ser considerada en cada grupo, también ha ido cambiando en el tiempo basada en montos máximos de pertenencia de cada una de los grupos.

Clasificar en micro y pequeña empresa se establecía por la cantidad máxima tanto de los trabajadores que laboran en ella y del valor de las ventas anuales (art. 2 y 3, Decreto Legislativo 705, Ley de promoción de

micro empresas y pequeñas empresas, año 1991). La pequeña empresa tenía una relación de 2 a 1 con la micro empresa.

Se otorgaba como beneficio un Impuesto Único Simplificado (1% de las ventas mensuales del negocio) en sustitución de todos los tributos y aportaciones que le sean aplicables, como los aportes al Fonavi, el aporte del empleador a la seguridad social, entre otros (art. 23 y 24, Decreto Legislativo 705, Ley de promoción de micro empresas y pequeñas empresas, año 1991).

Tabla 1 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 1991

| Micro empresa | Pequeña empresa |
|-------------------------------|-------------------------------|
| No exceder de 10 trabajadores | No exceder de 20 trabajadores |
| Ventas máximas de 12 UIT | Ventas máximas de 25 UIT |

Fuente: Diario El Peruano, normas legales

Se modifica la cantidad máxima de trabajadores que laboran en ellas y ya no se considera las ventas máximas (art. 3, Ley 27268, Ley general de la pequeña y micro empresa, año 2000).

Para la micro empresa se mantiene la cantidad máxima, pero crece para la pequeña empresa, de 20 pasa a 40 trabajadores, y su relación de tamaño entre ambas crece significativamente, de 4 a 1.

Tabla 2 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2000

| Micro empresa | Pequeña empresa |
|-------------------------------|-------------------------------|
| No exceder de 10 trabajadores | No exceder de 40 trabajadores |

Fuente: Diario El Peruano, normas legales

Se vuelve a modificar, solo en la cantidad máxima de trabajadores de la pequeña empresa, y se restituye la cantidad máxima de ventas anuales

(art. 3, Ley 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, año 2003).

Las regulaciones de topes máximos, expresada en UIT, crecen significativamente, por ejemplo, el máximo para la micro empresa pasa de 12 UIT a 150 UIT, criterio que permite incorporar en este grupo a una mayor cantidad de participantes. Igual crecimiento ocurre para la pequeña empresa.

Se introduce una nueva obligación a las empresas, que los trabajadores tienen el derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (art. 45, Ley 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, año 2003).

Asimismo, el trabajador tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

Tabla 3 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2003

| Micro empresa | Pequeña empresa |
|------------------------------------|---|
| Hasta 10 trabajadores | Hasta 50 trabajadores |
| Ventas con monto máximo de 150 UIT | Ventas superiores a 150 UIT y máximo de 850 UIT |

Fuente: Diario El Peruano, normas legales

Se modifica solo en el grupo de la pequeña empresa, incrementa hasta 1700 UIT, y no se establece mínimo (art. 2, Decreto Legislativo 1086, ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, y del acceso al empleo decente, 2008).

Tabla 4 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2008

| Micro empresa | Pequeña empresa |
|------------------------------------|--|
| Hasta 10 trabajadores | Hasta 100 trabajadores |
| Ventas con monto máximo de 150 UIT | Ventas hasta un monto máximo de 1700 UIT |

Fuente: Diario El Peruano, normas legales

Se deja de considerarse como criterio de clasificación la cantidad de trabajadores y solo queda como criterio las ventas máximas por periodo anual (art. 11, Ley 30056, ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, año 2013).

Las regulaciones de topes máximos, expresada en UIT, se mantienen para la micro empresa, mientras que crece para la pequeña empresa pasa de 850 a 1,700 UIT.

Tabla 5 Condiciones para ser considerada en el grupo de micro o pequeña empresa, año 2013

| Micro empresa | Pequeña empresa |
|------------------------------------|---|
| Ventas con monto máximo de 150 UIT | Ventas superiores a 150 UIT y máximo de 1,700 UIT |

Fuente: Diario El Peruano, normas legales

1.2.2 Control de los beneficios sociales del trabajador

Los instrumentos de información para la gestión contable se expresan en libros, y estos tienen la consideración de obligatorios de acuerdo al grupo al cual pertenece la empresa.

En el tema laboral, las pymes llevan el libro de planilla de sueldos y salarios. Si desean pueden llevar los libros de contabilidad completos (art. 15, Decreto Legislativo 705, Ley de promoción de micro empresas y pequeñas empresas, año 1991).

Las pymes llevan los registros y libros contables de conformidad con lo establecido en el régimen tributario al cual se encuentran sujetos. Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, las pymes pueden optar por llevar la contabilidad completa (art. 28, Ley 27268, Ley general de la pequeña y micro empresa, año 2000).

Los perceptores de rentas de tercera categoría tienen obligaciones diferenciadas: quienes tienen ingresos brutos anuales no mayor a las 150 UIT deberán llevar como mínimo Registro de Ventas, Registro de Compras y Libro Diario de Formato Simplificado. Quienes generen ingresos brutos anuales desde 150 UIT hasta 1700 UIT, deberán llevar los libros y registros contables de conformidad con lo que disponga la SUNAT. Los demás perceptores están obligados a llevar la contabilidad completa de conformidad con lo que disponga la SUNAT. (art. 20, Ley 30056, ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, año 2013).

En Perú, mediante Resolución 055-2014-EF/30, el Consejo Normativo de Contabilidad aprobó la aplicación de las normas de contabilidad, y estas son diversas.

La IASB¹ explica la Norma Internacional de Contabilidad 19 *Beneficios a los Empleados*, y estos se clasifican en:

¹ La NIC 19, emitida en febrero de 1998 por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés, International Accounting Standards Board). Fue modificada por la NIC 10 (revisada en mayo de 1999) *Hechos Ocurridos después de la Fecha del Balance*, y fue modificada otra vez en el 2000.

- a. Los beneficios a los empleados a corto plazo.
- b. Beneficios post-empleo
- c. Otros beneficios a los empleados a largo plazo.
- d. Beneficios por terminación.

Añade que, los beneficios a los empleados a corto plazo son aquellos que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que los empleados presten los servicios relacionados:

- a. Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- b. Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad.
- c. Participación en ganancias e incentivos.
- d. Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

Seña que, en el reconocimiento y medición durante el periodo contable, la empresa reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

- a. Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo; y
- b. Como un gasto.

En abril de 2001 se estableció que todas las Normas e Interpretaciones emitidas bajo constituciones anteriores continuarán siendo aplicables

En Perú, se ha creado el régimen laboral especial, dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas (art. 43, Ley 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, año 2003).

Comprende:

- a. Remuneración,
- b. Jornada de trabajo (ocho horas), horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo (es aplicable el Decreto Supremo 007-2002- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley 27671).
- c. Descanso semanal descanso por días feriados y en días feriados (se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada).
- d. Descanso vacacional (el trabajador que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince días calendario de descanso por cada año completo de servicios).
- e. Despido injustificado (equivalente a quince remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias
- f. Seguro social de salud (los trabajadores y conductores de las Microempresas comprendidas en la presente norma, son asegurados regulares, conforme al artículo 1 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).
- g. Régimen pensionario (podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales).

Los trabajadores de las pymes y las personas naturales propietarias de negocios unipersonales son asegurados regulares o potestativos, siempre

que cumplan con los requisitos establecidos en la ley vigente sobre la materia (art. 27, Ley 27268, Ley general de la pequeña y micro empresa, año 2000).

Otro factor importante es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), como beneficio de los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada. Pero, ello no rige para la micro empresa.

Las empresas acogidas al régimen de la micro empresa establecido en el Decreto Legislativo 1086, que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, gozan de un tratamiento especial en la inspección del trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, por el que ante la verificación de infracciones laborales leves detectadas deben contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora que promueva la formalidad laboral. Este tratamiento no resulta aplicable en caso de reiterancia ni a las obligaciones laborales sustantivas ni a aquellas relativas a la protección de derechos fundamentales laborales (art. 11, Ley 30056, ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, año 2013).

1.3 Definición de términos básicos

- a. Actitud frente a la presencia del Covid en el negocio. Toda persona presenta una actitud de conocimiento y expectativa frente a un hecho que ocurre en su entorno, como son las normas establecidas para el pago de las remuneraciones y los beneficios laborales.

- b. Beneficio laborales realizados. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (art. 24, Constitución Política del Perú. 1993). Esta obligación lleva a registrar contablemente todas las operaciones administrativas realizadas.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Las empresas, en todas las magnitudes, requieren conocimientos para la toma de decisiones en diversas áreas funcionales de desempeño, como nuevas inversiones en activos fijos, ingreso a nuevos mercados, toma de mayor cantidad de personal, grado de endeudamiento financiero y con proveedores, etc.

La contabilidad debe cumplir con este requerimiento de conocimiento, para lo cual debe obtener la información de documentos, obligaciones laborales, compromisos financieros y hechos ocurridos.

El registro de la información debe cumplir con características para ser entendida de modo uniforme y entendible en diversos países: comprensibilidad (por los diversos usuarios), relevancia (importante para la toma de decisiones o corregir decisiones anteriores), confiabilidad (libre de errores materiales y prejuicios), y comparabilidad (en el tiempo, y con otras empresas, especialmente las competidoras).

Existen problemas en las empresas, a nivel nacional como local, no habiendo adecuado las políticas empresariales, los procesos de gestión y el registro de la información a las normas de la NIC 19 *Beneficios a los empleados*.

El crecimiento de las cantidades de contribuyentes es significativo en Perú, y de modo específico en la región Loreto, particularmente la ciudad de Iquitos, lo que muestra la necesidad de analizar los factores que están llevando a la actitud de no incorporar las normas de contabilidad en el trabajo de las micro empresas.

En Perú, el Ministerio de la Producción (2021) señala que existen más de 2,5 millones de empresas, de las cuales 2,3 millones son micro y pequeña empresa (Mype), quienes generan cerca del 85% del empleo.

Hay un alto grado de informalidad. Juan Carlos Mathews (2021), exviceministro de Mype e Industria, explica que “la primera e importante tarea es lograr la formalización de las mypes, ya que existe un 74% de este universo que se encuentra en la informalidad”.

Christian Sánchez (2021), profesor de derecho laboral, sobre las políticas de formalización del sector de la micro y pequeña empresa señala que “están equivocadas al solo enfocarse en la reducción de derechos y costos laborales: tratar diferente a las personas no es el camino a la formalización ni desarrollo de un país. Eso debería ser revisado para poder incidir en políticas que no tengan que ver con lo laboral, sino de mejora de la productividad, acceso a crédito con menor costo financiero, entre otras medidas que han sido llevadas por otros países con éxito y sin vulnerar los derechos de los trabajadores”.

A nivel de Mype, la región Loreto es pequeña respecto al total del país, solo representa el 1,78% del total nacional.

Tabla 6 Población de empresas, comparativo Perú y región Loreto, año 2019

| | Micro | Pequeña | Total |
|---|-----------|---------|-----------|
| Nivel nacional | 2,292,250 | 82,057 | 2,374,307 |
| Participación en el total nacional | 96.54% | 3.46% | 100.00% |
| Región Loreto | 41,512 | 701 | 42,213 |
| Participación en el total regional | 98.34% | 1.66% | 100.00% |
| Tamaño región Loreto respecto al nacional | 1.81% | 0.85% | 1.78% |

Fuente: Produce, estadísticas

Este grupo de empresas ha tenido fuerte presión de la pandemia del COVID - 19, muchas veces con paralización total de las actividades comerciales y por ende paralización de sus operaciones y de las labores de los trabajadores.

2.2 Formulación del problema

En la ciudad de Iquitos se ha observado problemas en las pequeñas empresas, como el no poder asumir los costos fijos, caso de alquiler del local, servicios públicos, personal administrativo, etc.

El problema descrito se resume en la siguiente interrogante general:

¿Cuál es el control que se realiza de los beneficios sociales laborales que tiene el trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021?

Las interrogantes específicas son las siguientes:

¿Cuál es la actitud frente a la presencia del Covid en la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, año 2021?

¿Cuáles son acciones realizadas de los beneficios laborales del trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021?

2.3 Objetivos de la investigación

2.3.1 Objetivo general

Estudiar el control que se realiza sobre los beneficios sociales laborales que tiene el trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021.

2.3.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la actitud frente a la presencia del Covid de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, año 2021.
- b. Analizar las acciones realizadas sobre los beneficios laborales del trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Se observa alto control de los beneficios sociales laborales que tiene el trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021.

2.4.2 Hipótesis específica

Se observa alta actitud frente a la presencia del Covid en la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, año 2021.

Se observan altas acciones realizadas en los beneficios laborales del trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021.

2.5 Variables

| Variable de estudio | Indicadores | Índices |
|-------------------------------|---|---|
| Beneficios sociales laborales | 1. Actitud frente a la presencia del Covid, | 1.1 Impacto en el negocio. 1.2 Actitud con los trabajadores. 1.3 Actitud en las remuneraciones. 1.4 Barrera para reiniciar el negocio. |

| | | |
|--|---|--|
| | 2. Acciones realizados sobre los beneficios | 2.1 Tenencia de política de remuneraciones 2.2 Tenencia de política de beneficios sociales., 2.3 Cálculo de los beneficios sociales. |
|--|---|--|

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

El diseño es descriptivo y no experimental. Es descriptiva, por cuanto solo se describieron los resultados de la encuesta tomada a los profesionales contables que realizan funciones en las micro y pequeñas empresas. Es no experimental, porque no se buscó modificar el comportamiento de la variable.

El tipo de estudio es retrospectivo, porque se tomó información ocurrida en el pasado.

El tipo de estudio es de intensidad transversal, porque el instrumento de recolección de datos se aplicó una sola vez.

También es de casos, porque se observó el comportamiento de un grupo de empresas, la pequeña empresa.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se explica por los criterios de inclusión:

Elemento: microempresas, en diversos sectores.

Alcance: quienes realizan actividades en la ciudad de Iquitos, varios distritos.

Unidad de muestreo: la empresa.

Unidad de análisis: el contador, quien brinda servicios.

Tiempo: mes de febrero 2022.

3.2.2 Muestra

El tamaño fue calculado con criterio no probabilístico de experto.

Considerando que gran parte de los contadores realizan sus funciones de manera tercerizada, outsourcing, se tomó una muestra inicial de 20 de ellos, vinculados a la actividad privada, y más tarde solo aceptaron responder 14 profesionales.

3.3 Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

La técnica fue el cuestionario, con preguntas cerradas.

El trabajo de investigación siguió el procedimiento siguiente:

- Se identificaron los contadores de pequeñas empresas posibles de obtener información.
- Se determinó la veracidad de la información.
- Se organizó la información en tablas y gráficas de tendencia.

3.4 Procedimientos y análisis de datos

La tabulación de la información se realizó mediante cuadros de una sola variable. El análisis de la información utilizó la estadística descriptiva utilizando medidas tales como: promedios, desviación estándar y coeficiente de variación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

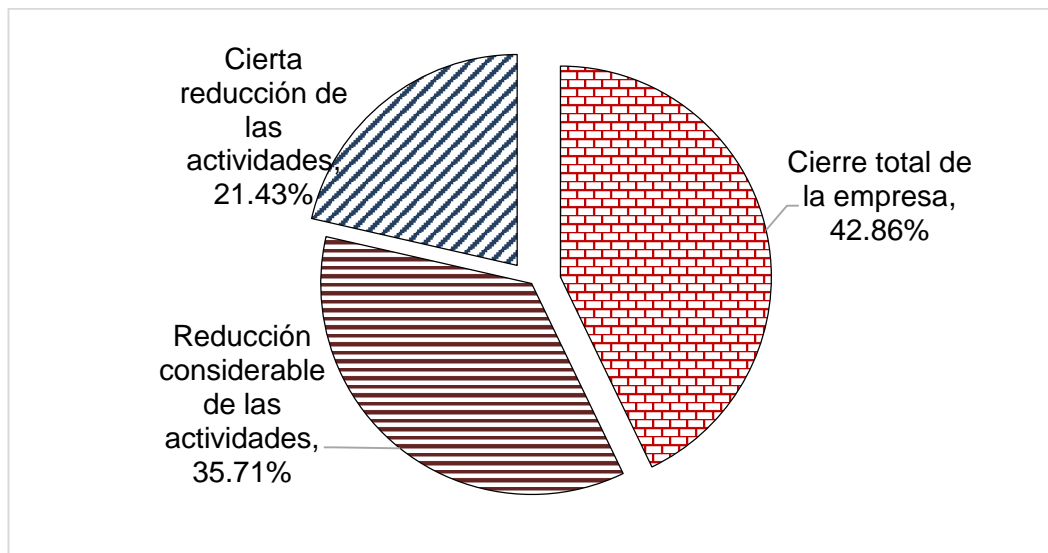
4.1 Actitud frente a la presencia del Covid en el negocio

El problema de la pandemia impactó totalmente en el cierre de los negocios, con diferentes intensidades.

Cerca de la mitad de las empresas, el 42.86% procedieron al cierre total de la empresa, otro grupo importante, el 35.71%, redujo considerablemente sus actividades y el 21.43% solo redujo mínimamente sus actividades.

Desde el enfoque del contador cerrar una empresa significó una caída total de las ventas, y esto debió comunicarse a la SUNAT para no tener las multas por incumplimiento de las obligaciones tributarias.

Gráfico 1 Impacto inicial en el negocio por la presencia del Covid, pequeña empresa comercial, año 2021



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

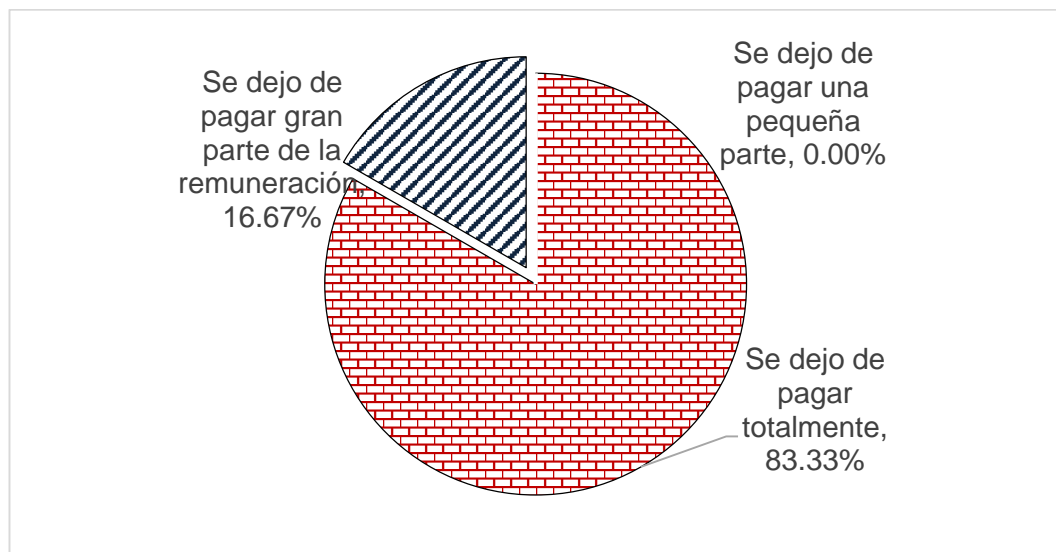
Todo problema tiene efectos salientes como en el tema laboral, las remuneraciones que se pagan, y este se dejó con diferentes intensidades.

Tras el cierre total del negocio, el 83.33% no pagó las remuneraciones correspondientes a sus trabajadores, mientras que el 16.67% dejó de pagar gran parte de la remuneración a los trabajadores.

Desde el punto de vista del contador, dejar de pagar las remuneraciones debió reflejarse en una comunicación al Ministerio de Trabajo y el cierre temporal del negocio y el cese laboral de los trabajadores.

El contador debió elaborar los estados financieros respectivos que reflejen el hecho económico.

Gráfico 2 Cierre total del negocio ante la presencia del Covid, actitud respecto de las remuneraciones de los trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021



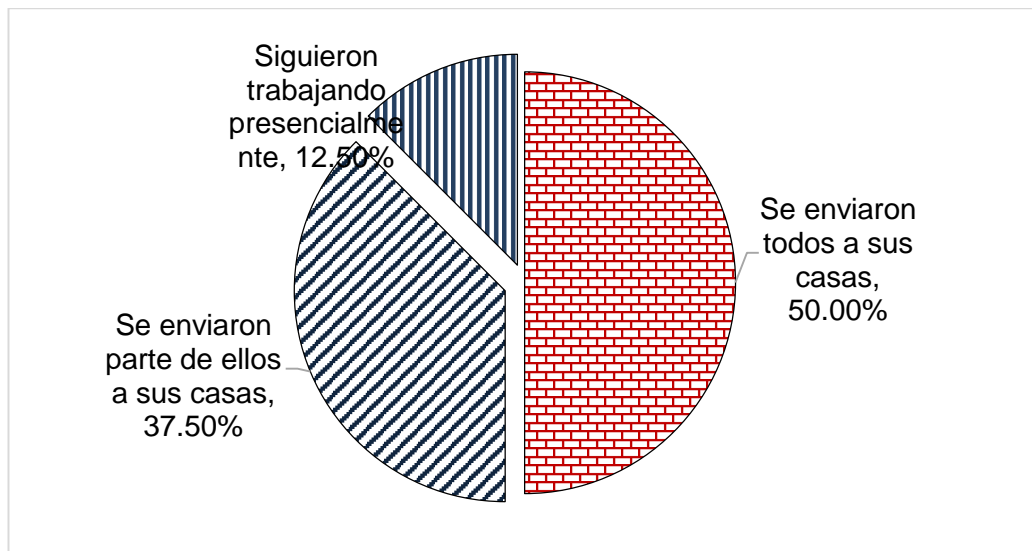
Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

Otra consecuencia fue el envío del trabajador a su casa, esta sumamente pequeña y con familia numerosa, y con alto ruido en espacios continuos.

Se aprecia que el 50% representa que todos los trabajadores del negocio fueron enviados a sus casas, seguidamente el 37.50% un menor número de trabajadores del negocio fueron enviados a sus casas, y solo el 12.56% de los trabajadores continuaron trabajando presencialmente.

Desde el punto de vista del contador debió cuidarse los pagos mínimos a ESSALUD y/o SIS Mype para que el trabajador no pierda su derecho de ser atendido. Cabe señalar que la salud es un derecho fundamental y básico.

Gráfico 3 Reducción considerable o cierta reducción de sus actividades, actitud sobre los trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021



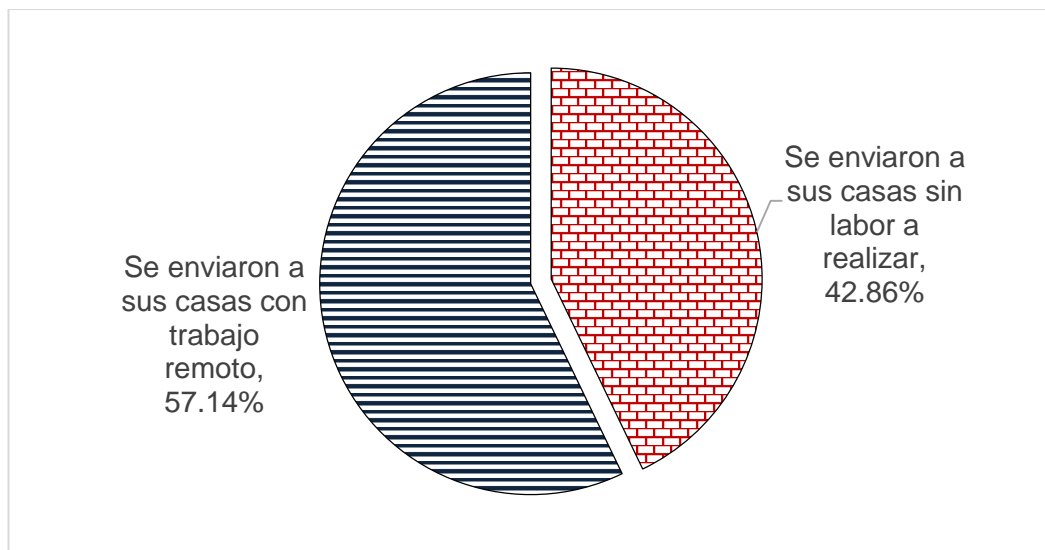
Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

Interpretación:

Hubo cierta mitigación del problema del trabajador que fue enviado a su casa, una buena cantidad continuaron laborando con trabajo remoto.

Respecto a la reducción considerable o cierta reducción de las actividades, tenemos que el 57.14% de los trabajadores enviados a sus casas realizaron trabajo remoto, mientras que el 42.86% de los trabajadores enviados a sus casas no realizaron labor alguna.

Gráfico 4 Reducción considerable o cierta reducción de sus actividades, modo de trabajo de los trabajadores enviados a sus casas, pequeña empresa comercial, año 2021

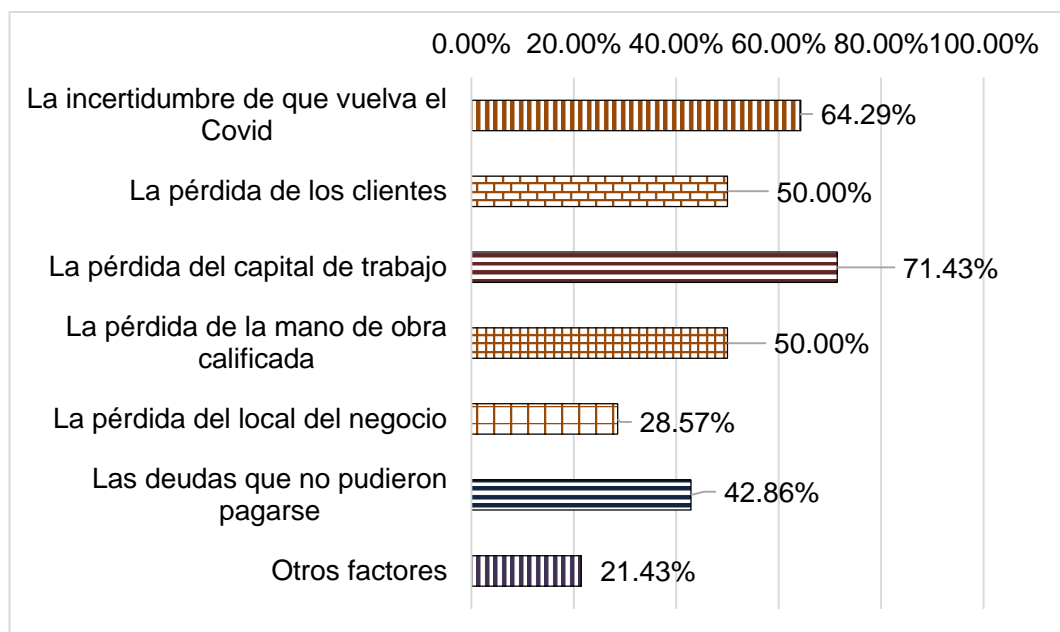


Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

Diversas limitaciones se presentaron para reiniciar las actividades del negocio, y que debían ser superadas.

En el gráfico podemos visualizar que tras el término de la primera ola de Covid 19, el 71.43% presentó pérdida del capital de trabajo, el 64.29% percibía incertidumbre frente a próximas olas de Covid 19, seguidamente el 50% perdieron clientes al igual que la mano de obra calificada, el 42.86% obtuvieron deudas que no pudieron pagarlas, y finalmente el 21.43% fueron afectadas por otros factores.

Gráfico 5 Barrera para retomar normalmente el negocio después de la primera ola de Covid, pequeña empresa comercial, año 2021



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

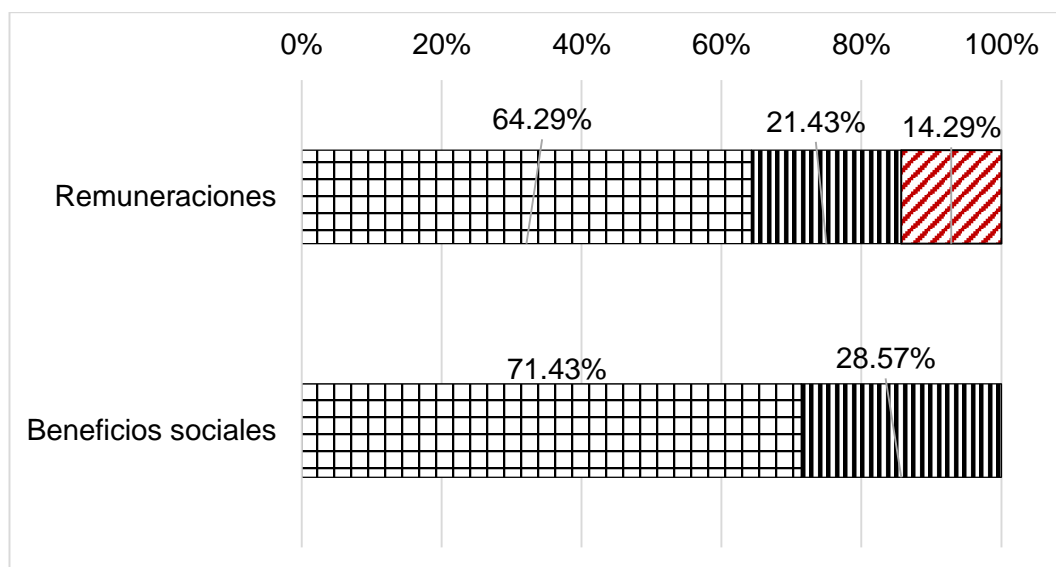
4.2 Acciones realizadas en beneficios sociales

Las pequeñas empresas deben contar con políticas de gestión para estandarizar sus procesos y documentos y con ello lograr eficacia en sus decisiones.

Los resultados señalan un alto grado de informalidad, al no tener políticas de gestión, es el caso de las remuneraciones donde el 64.29% señala que no tiene políticas. Pocas son las empresas que sí lo tienen, el 14.29%.




En el tema de beneficios sociales el problema es grande, pues el 71.43% no tiene políticas.

Gráfico 6 Tenencia de políticas de remuneraciones y beneficios sociales para sus trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

Leyenda:

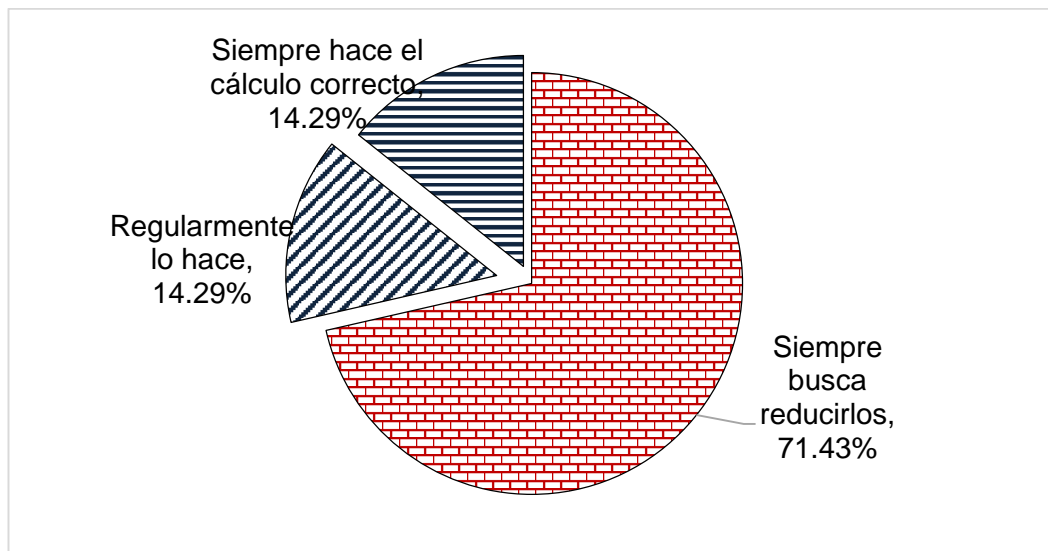
-  Tiene en muchos temas
-  Tiene en algunos temas
-  No tiene políticas

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

Se observan actitudes incorrectas en los propietarios de las pequeñas empresas, quienes de modo permanente buscan siempre reducir los beneficios que deben pagar a los trabajadores, el 71.49% así lo señala.

Esto impacta en el perjuicio económico del trabajador, quien muchas veces asume una actitud de denunciar a la empresa ante las instancias del gobierno como es el Ministerio de Trabajo. Desde el punto de vista contable esto significa que el contador debe registrar contingencias laborales.

Gráfico 7 Cálculo correcto de los beneficios sociales para sus trabajadores, pequeña empresa comercial, año 2021



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales contables de pequeñas empresas

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. En relación con el Objetivo general, estudiar el control que se realiza sobre los beneficios sociales laborales que tiene el trabajador de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021, se evidencia que el empleador se adaptó bajo el marco de emergencia sanitaria tomando posturas que afectaron a sus colaboradores, proveedores, y demás grupos de interés, como es el caso del incumplimiento de las políticas laborales, cese de las actividades de las empresas, reducción de personal a causa de la disminución de ingresos, moras, trabajo remoto, entre otros.

2. Con respecto al Primer objetivo específico, determinar la actitud frente a la presencia del Covid de la pequeña empresa comercial de la ciudad de Iquitos, año 2021, esto ha provocado dificultad en las pequeñas empresas para permanecer en el mercado, optando por reinventarse o cambiar de rubro para generar ingresos como brindar oportunidad a sus trabajadores para mantener el vínculo laboral.

Sin embargo, para lograr este nuevo posicionamiento en el mercado, las empresas tuvieron que enfrentar la pérdida de sus clientes, capital de trabajo, mano de obra, deudas pendientes, trabajar remotamente, así mismo dejaron de percibir ingresos y dejaron de pagar a sus trabajadores. A ello se agregó el problema de la reclusión en el hogar, formado por pequeñas viviendas, con espacios reducidos y alta cantidad de personas.

3. Respecto al Segundo objetivo específico, analizar las acciones realizadas sobre los beneficios laborales del trabajador de la pequeña

empresa comercial de la ciudad de Iquitos, en tiempos de Covid, año 2021, se observa que la pequeña empresa aplica incorrectamente las políticas de remuneraciones y beneficios sociales al igual que el cálculo de la misma, perjudicando a los derechos sociolaborales de los trabajadores. Por lo tanto, la tenencia de empleados asalariados formalmente para una pequeña empresa significa un sobre costo laboral y endeudamiento, por lo que la mayoría de estas buscaron la reducción de los beneficios sociales perjudicando a sus trabajadores y al desempeño de los mismos.

5.2 Recomendaciones

1. Es importante crear medidas necesarias de manera eficiente para preservar y recuperar el empleo de manera formal, para que a futuro no sucedan hechos que disminuya la productividad de los trabajadores. El empleador debe optar por alternativas necesarias para mantener un óptimo vínculo laboral con el trabajador, para ello realizar programas de capacitación que estén orientadas a mejorar las habilidades de los colaboradores.

Mejorar el nivel de habilidades del ambiente laboral de una empresa puede ser, en el mediano o largo plazo satisfactorio, como también efectivo para reducir informalidad en el mercado, ya que hoy en día se requiere reducir la tasa de desempleo que generó la emergencia sanitaria.

2. Hoy en día las pequeñas empresas necesitan el apoyo de las microfinancieras, para que así puedan obtener créditos que ayuden al crecimiento continuo de sus negocios, y con el tiempo permita generar más empleo y crecimiento en el mercado. Asimismo, aplicar políticas laborales flexibles que no afecten al empleador como al colaborador durante los cambios de los ciclos económicos que enfrentaría el sector.

Formar pequeños ahorros, como primer fondo de contingencia.

Bancarizar las operaciones de ingresos y costos lo que creará antecedentes para obtener acceso a problemas financieros de apoyo.

3. El empleador debe conocer que los beneficios laborales y sociales mejorarán la productividad de la empresa, para ello el Estado debe colaborar en mejorar el servicio público de salud de manera correcta, ya que los colaboradores merecen percibir una buena atención de acuerdo a su beneficio laboral. Por lo tanto esto supondrá mayor incremento de la empleabilidad formal.

Es importante la transparencia del empleador hacia el colaborador, indicando sus beneficios sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrientos Báez, Dina y Carmen July Ruíz Acevedo. 2020. *El acogimiento al régimen laboral especial Mype de la empresa Ascla Soluciones y Servicios E.I.R.L., 2019*. [Tesis para título de contador público, Universidad Privada del Norte, Perú.] Portal Institucional Produce.

Diario El Peruano. Diversas legislaciones sobre micro empresas.

Ley 30056. Año 2013. Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

Ley 27268. Año 2000. Ley General de la Pequeña y Micro Empresa.

Ley 28015. Año 2003. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.

Decreto Legislativo 705. Año 1991. Ley de promoción de micro empresas y pequeñas empresas.

Decreto Legislativo 1086. Año 2008. Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, y del acceso al empleo decente.

Mathews Salazar, Juan Carlos. 2021. *El desafío de ser una mype en el Perú y resistir a la pandemia*. Diario La República, 16 de mayo de 2021. En: <https://larepublica.pe/economia>.

Malqui Medina, Eugenio. 2018. *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728*. [Tesis para título de abogado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú]. Portal Institucional.

Ministerio de la Producción - PRODUCE. 2021. *Estadística de la micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME)*. Portal institucional. En: <https://ogeiee.produce.gob.pe/>

Moreno Huachallanque, Angela Bertha y Julia Lehylyany Guzmán Altamirano, (2020). *Control de remuneraciones y su incidencia en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019*. Tesis para contador público, Universidad Autónoma del Perú.

Plasencia Albitres, Luis Carlos. 2016. *La incidencia de la NIC 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: caso Corporación Tank's SRL Trujillo, 2016*. [Tesis para título de contador público, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú]. Portal Institucional.

Sulca Cisneros, Marilin Maribel. 2018. *Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018*. [Tesis para título profesional de contador público, Universidad Peruana Unión]. Portal Institucional.

Sánchez Reyes, Christian. 2021. *El desafío de ser una mype en el Perú y resistir a la pandemia*. Diario La República, 16 de mayo de 2021. En: <https://larepublica.pe/economia>

ANEXOS

1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

¿Tiene interés en responder la siguiente encuesta?

No 1 Si 2

Si respondió *NO*, termina la encuesta.

I. Actitud ante el efecto de la presencia de Covid.

1. ¿Cuánto afectó inicialmente el negocio la presencia del Covid?
 - a. Cierre total de la empresa. 1
 - b. Reducción considerable de las actividades. 2
 - c. Cierta reducción de las actividades. 3

2. Si respondió *Cierre total de la empresa*, ¿cuál fue la actitud de la empresa respecto de las remuneraciones de los trabajadores?
 - a. Se dejó de pagar totalmente. 1
 - b. Se dejó de pagar gran parte de la remuneración. 2
 - c. Se dejó de pagar una pequeña parte. 3

Para ellos, pasar a la pregunta 5.

3. Quienes tuvieron reducción considerable o cierta reducción de sus actividades, los trabajadores:
 - a. Se enviaron todos a sus casas. 1
 - b. Se enviaron parte de ellos a sus casas. 2
 - c. Siguieron trabajando presencialmente 3

4. Respecto de los trabajadores que fueron enviados a sus casas:
 - a. Se enviaron a sus casas sin labor a realizar 1
 - b. Se enviaron a sus casas con trabajo remoto 2

5. Cual fue la barrera para retomar normalmente el negocio después de la primera ola de Covid.
(Puede responder varias alternativas)
 - a. La incertidumbre de que vuelva el Covid. 1
 - b. La pérdida de los clientes. 2
 - c. La pérdida del capital de trabajo. 3
 - d. La pérdida de la mano de obra calificada. 4
 - e. La pérdida del local del negocio. 5
 - f. Las deudas que no pudieron pagarse. 6
 - g. Otros factores. 7

II. Acciones realizadas sobre los beneficios sociales.

6. ¿La pequeña empresa tiene políticas de remuneraciones para sus trabajadores?
- a. No tiene políticas. 1
 - b. En algunos temas tiene. 2
 - c. En muchos temas tiene. 3
7. ¿La pequeña empresa tiene políticas de beneficios sociales para sus trabajadores?
- a. No tiene políticas. 1
 - b. En algunos temas tiene. 2
 - c. En muchos temas tiene. 3
8. ¿La pequeña empresa realiza el cálculo correcto de los beneficios sociales para sus trabajadores?
- a. Siempre busca reducirlos. 1
 - b. Regularmente lo hace. 2
 - c. Siempre hace el cálculo correcto. 3