

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad



Una Institución Adventista

**Sistema computarizado de planilla y su optimización en el cálculo
de beneficios sociales de la empresa de Trans Internacional Galen
S.A.C**

Por:

Lelia Sofia Silva Lapa
Jackeline Teodora Palma Lapa

Asesor:

Mg. Sinfiorano Martínez Huisa

Lima, 01 de diciembre del 2019

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Sinforiano Martínez Huisa, de la Facultad de Ciencias Empresariales,
Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, de la Universidad
Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "Sistema computarizado de planilla y su optimización en el cálculo de beneficios sociales de la empresa de Trans Internacional Galen S.A.C" constituye la memoria que presenta el Bachiller Silva Sofía Silva Lapa y Jackeline Teodora Palma Lapa, para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Contabilidad y Gestión Tributaria cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera
responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, al 01 de
diciembre del año 2019.



Mg. Sinforiano Martínez Huisa

Sistema computarizado de planilla y su optimización en el cálculo de beneficios sociales de la empresa de Trans Internacional Galen S.A.C

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN


Presentado para optar el Grado de Bachiller en Contabilidad
y Gestión Tributaria

JURADO CALIFICADOR




Dr. Samuel Fernando Paredes Monzoy

Presidente



Mg. Margarita Jesús Ruiz Rodríguez

Secretario



Mg. Sinforiano Martínez Huisa

Asesor

Lima, 01 de diciembre de 2019

Sistema computarizado de Planilla y su optimización en el cálculo de beneficios sociales en la empresa de Trans Internacional Galen SAC.

Computerized Payroll System and its optimization in the calculation of social benefits in the Trans International Galen SAC Company.

Lelia Sofia Silva Lapa ^{a1}, Jackeline Teodora Palma Lapa

^aEP. Administración o EP Contabilidad, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El presente trabajo busca proponer e implementar un sistema computarizado de planilla que ayude a optimizar el proceso del cálculo de remuneraciones y beneficios sociales. El área de recursos humanos de la empresa Trans Internacional Galen SAC en la actualidad atraviesa por una problemática debido a que su proceso de cálculo es empírico lo cual causa una demora en el proceso de cálculo y pago, generando incomodidad en los colaboradores, multas por retraso, incluso errores en los cálculos. Se realizó estudios de algunos sistemas existentes en el mercado y se concluyó que el sistema apropiado para la empresa es el Ofisis, sistema que ayudará a optimizar el proceso, ayudará en la reducción de errores, el tiempo de proceso será más corto incluso la empresa sólo podrá contar con una persona para este proceso.

El objetivo de este estudio es que el sistema planteado ayude al área de recursos humanos o minimizar los errores y obtener resultados en el momento oportuno e incluso un historial de todos los cálculos realizados, el sistema ayudará a los usuarios a poder obtener información confiable y en menor tiempo.

Se concluyó que durante el proceso de implementación los parámetros solicitados por el sistema fueron cargados correctamente, se realizó un estudio e implementación con la duración de seis meses los cuales ayudaron a corregir y adaptarlo a la necesidad de la empresa.

Palabras clave: sistema computarizado de planilla, cálculo de beneficios

Abstract

The present work seeks to propose and implement a computerized payroll system that helps to optimize the process of calculating salaries and social benefits. The human resources area of the Trans International Galen SAC company is currently going through a problem due to its calculation process is empirical which causes a delay in the calculation and payment process, generating discomfort in employees, fines for delay, Even errors in calculations. Studies of some systems experienced in the market were carried out and the appropriate system for the company was concluded is the Office, the system that could accelerate the process, help in the reduction of errors, the process time will be shorter even the company can only Have a person for this process.

The objective of this study is that the proposed system helps the area of human resources or minimize errors and obtain results in a timely manner and include a history of all the calculations made, the system controls users to obtain reliable information and in less time

It was concluded that during the implementation process the parameters requested by the system were loaded correctly, a study and implementation was carried out with the duration of six months which helped to correct and adapt it to the needs of the company.

¹ Autor de correspondencia:

Km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lima

Tel.: +0-000-000-0000

E-mail: autor1@institute.xxx, autor2@institute.xxx, autor3@institute.xxx

Keywords: computerized system; profit calculation

1. Introducción

En la actualidad las empresas del Perú son conscientes de la importancia que tiene gestionar de manera adecuada sus recursos económicos. Asimismo, se preocupan por invertir en tecnologías existentes en el mercado y en nuevos desarrollos de software para automatizar sus procesos más importantes. Todo esto con el fin de realizar sus actividades de manera eficiente y contribuir al logro de sus objetivos. Uno de los procesos más importantes en las empresas es el proceso de pago de remuneraciones. El cual, dependiendo de la cantidad de personal que posee la empresa, puede volverse un proceso difícil de controlar, ya que demanda varios controles y esto ocasiona que el tiempo del proceso sea más lento.

Sin embargo, a pesar de la importancia que tiene el proceso de cálculo de remuneraciones en las empresas, en la mayoría de ellas es parcialmente automatizado o muchas veces totalmente manual. Motivo por el cual se generan errores de cálculos, retrasos en la revisión, y la aprobación de las solicitudes de pago o, en el peor de los casos, demoras en los pagos. Situación que finalmente genera descontento en personal de la empresa. El problema de la empresa es que no cuenta con un software o un sistema automatizado de planillas, haciendo que el proceso sea de manera manual, ocasionando que durante el proceso existan riesgos debido al corto tiempo en la realización de las planillas de pago provocando que se realicen de manera rápida y se generan los errores en el cálculo (Politica, 2003).

La realización de las planillas en Microsoft Excel ocasiona problemas ya que cada mes se requerían actualizaciones de las formulas por parte de las AFP u otros conceptos, y muchas veces no eran actualizados o las formulas no era consideradas correctamente, generando descuentos indebidos generando muchas veces malestar en el personal de esta empresa. Con la identificación de estos problemas que impedían el correcto funcionamiento de la elaboración de las planillas, se planteó la propuesta de implementación de un sistema de planillas el cual tendrá que ser aceptado por la gerencia de la empresa Trans internacional Galen SAC.

Siendo nuestro objetivo optimizar el proceso del cálculo, la idea es obtener los resultados en menor tiempo para poder analizar los saldos arrojados por el sistema y poder mejorar progresivamente a través del tiempo en el área de recursos humanos. Este presente estudio evaluara la implementación de un adecuado Sistema Computarizado de Planilla, para que posibilite el mejoramiento y optimización al determinar los cálculos de beneficios sociales, esperando que de esa manera la empresa cubra necesidades de información confiable y oportuna que le permita tomar decisiones para, gestionar mejor sus recursos y añadir valor a la empresa.

2. Marco teórico

2.1. Origen

El cálculo en panilla suele ser un trabajo difícil y engorroso que existe en las empresas, siendo el especialista en planilla el que tiene la responsabilidad del cálculo del pago de remuneraciones, beneficios sociales y de más declaraciones de acuerdo con ley.

En años anteriores el cálculo de las planillas se realizaban a mano, para ellos una planilla de cálculo fue y es una larga hoja de papel con columnas y filas que calcula las remuneraciones, aportes y beneficios sociales que perciben las personas dependientes de una empresa, posteriormente gracias a la tecnología se fueron automatizando a través del programa Excel, sin embargo se piensa que mientras más personal tenga la

empresa tendrá más información de base de datos e ingreso de información que conllevara a que se incrementen los errores (Jorge, 2016).

Hoy en día los sistemas computarizados de planillas han tenido una gran evolución y se ha vuelto parte del área de control de los beneficios que pertenecen a los trabajadores, en el mercado se puede encontrar diversos sistemas que se adaptan a las necesidades de cada ente.

2.2. Proceso de planillas

El proceso de las planillas es importante ya que ayuda a gestión de manera adecuada su aplicación referente a las remuneraciones y beneficios sociales correspondiente a cada trabajador de acuerdo a las normas laborales que rigen en el Perú. Los conceptos que son utilizados en el cálculo de planillas según la normativa legal vigente se encuentran enmarcados en el compendio de normas de la legislación laboral (Maurate, 2016)., las cuales se detallan a continuación:

2.2.1. Jornada Laboral

Según el artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. De igual manera es mencionado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR; asimismo, todos los trabajadores deben contar con un horario de refrigerio según la legislación laboral señala debe ser de 45 minutos. Se debe tener en cuenta que el horario de trabajo es la cantidad de horas que el trabajador registra en la empresa ya sea desde su hora de entrada hasta la hora de salida (Maurate, 2016).

2.2.2. Remuneraciones

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición según el Decreto Supremo N° 007-2002-TR en el artículo 11 y el Artículo 39 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728 (Maurate, 2016).

2.2.3. Horas Extras

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (Maurate, 2016).

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que cuando un trabajador exceda su jornada laboral en dos horas adicionales a su jornada normal se le considera un pago adicional al 25% por hora calculado en base a su remuneración; para el horario nocturno (comprende el horario de 10:00 pm a 06:00 am) se considera una sobretasa del 35%. Si la empresa no cumple con el pago de las horas extras es considerada una infracción de tercer grado según el Decreto Legislativo N° 910 de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias (Silvia, 2007)

2.2.4. Descansos Médicos

El trabajador no tiene la obligación de presentarse a su centro de trabajo, siempre y cuando presente el Certificado de descanso médico, en el cual debe reflejar la enfermedad, el nombre del trabajador, el tiempo que dure el descanso médico y la firma del médico certificado por el Colegio de Médicos del Perú para descansos particulares (González, 2012)

En caso de Essalud, la entidad les otorga el Certificado de Incapacita Temporal CIIT, donde los 20 primeros días es cubierto por la empresa, pasado los 20 días se considerara como subsidio (Arroyave Marin, a & Buritica Velez, 2013)

2.3. Beneficios Laborales

Los beneficios sociales están bajo el amparo del Decreto Legislativo 728, donde indica los parámetros para el buen cálculo y cumplimiento de ellos. Son beneficios que el empleador ofrece a los colaboradores, estos se dieron como parte de una iniciativa para que puedan ofrecer un buen desempeño al momento de laborar. Los beneficios sociales son ingresos adicionales que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida del colaborador, atendiendo las necesidades básicas. Se debe tener el claro que estos beneficios son derechos que el colaborador debe recibir en el momento que se vuelve dependiente de la empresa, estos son vacaciones, gratificaciones, CTS, asignación familiar y Seguro de vida (POLITICA, 2003).

2.3.1. Gratificaciones

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente establecidas y reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. En dichas normas disponen el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Silvia, 2007). Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parcial) (Silvia, 2007).

2.3.2. Compensación por Tiempo de Servicios

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones (POLITICA, 2003) ; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros. Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo (Maurate, 2016).

2.3.3. Descanso Físico Vacacional

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando (Maurate, 2016).

2.3.4. Asignación Familiar

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios (Jorge, 2016).

Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de abril de 2018, la RMV vigente asciende a S/ 930.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 93.00. Es de precisar que la asignación según (Maurate, 2016) familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador. Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas (POLITICA, 2003).

2.3.5. Seguro de Vida Ley

El derecho de los trabajadores a un Seguro de Vida Ley se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (POLITICA, 2003).

En el cual se señala que todo trabajador que preste servicios a un mismo empleador por 4 años tendrá derecho al referido seguro, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral (POLITICA, 2003).

Así, las entidades empleadoras deberán contratar a una empresa de seguros pagando el importe correspondiente de una prima por cada trabajador que haya adquirido dicho derecho o le haya sido otorgado facultativamente (Ana, 2017).

2.4.Sistema de Planillas

Un sistema es un conjunto de elementos que interactúan entre sí para lograr un solo objetivo, los sistemas reciben datos, energía, procesan información y unen las cosas de manera organizada. Los elementos que componen un sistema son varios, depende mucho del uso al cual va a ser utilizado (Jorge, 2016). Se puede encontrar varios tipos de sistemas, cada uno tiene su propio objetivo de comprender y descubrir opciones que faciliten el manejo. Un sistema brinda información de recursos humano, es capaz de almacenar y difundir los conocimientos que se generan (Maurate, 2016).

2.4.1. Usuario de Sistema

Un sistema automatizado de planillas permite al empleador procesar estas planillas a través de un sistema computarizado (software), mientras que al realizarlo en Excel hace que el proceso sea lento, a comparación de un sistema que ayuda a simplificar la estandarización de procesos y reducción de errores (Ana, 2017)..

El sistema computarizado de planillas usa un software para computar todos las remuneraciones. El software, como QuickBooks, PenSoft, Z-Pay, Ultipro, Sage Peachtree y Ofisis, calcula con precisión y de manera confiable los datos de conceptos remunerativos de la planilla. Por tanto, el resultado depende de la precisión del ingreso de datos. Así, si un empleado despedido tiene una indemnización por despido, pero el representante de planillas se niega a hacer la entrada, el sistema no lo pagará. Normalmente, el sistema es fiable mientras las entradas sean correctas (Manuel, 2018). El sistema automatizado realiza todo tipo de pagos: por hora, por horas extra, deducciones salariales, pagos automáticos.

Los usuarios de estos sistemas son aquellos que pueden identificarse en un sistema para poder hacer uso de ellos, los usuarios son el público en general, personas que desean tener acceso al software (Jose, 2014).

El poder poseer un usuario para un sistema, otorga acceso a las diferentes opciones para eso es necesario autenticarse creando un usuario y contraseña con el cual podrá hacer uso de las opciones que se le habiliten.

Los sistemas clasifican a los usuarios como administradores y usuarios particulares, los cuales serán los encargados de llevar el sistema y puedan obtener datos más rápidos y confiables (Maurate, 2016)..

2.4.2. Características de los Sistemas

Objetivo: todo sistema tiene uno o algunos propósitos. Los elementos, como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo (Manuel, 2018)..

Totalidad: un cambio en una de las unidades del sistema, con probabilidad producirá cambios en las otras. El efecto total se presenta como un ajuste a todo el sistema. Hay una relación de causa/efecto. De estos cambios y ajustes, se derivan dos fenómenos: entropía y homeostasia.

2.5.Parámetros de los Sistemas

Los parámetros de los sistemas son:

Entrada o insumo o impulso (input): es la fuerza de arranque del sistema, que provee el material o la energía para la operación del sistema (Jose, 2014).. Salida o producto o resultado (output): es la finalidad para la cual se reunieron elementos y relaciones del sistema. Los resultados de un proceso son las salidas, las cuales deben ser coherentes con el objetivo del sistema (Ana, 2017).. Los resultados de los sistemas son finales, mientras que los resultados de los subsistemas son intermedios (Jose, 2014). Procesamiento o procesador o transformador (throughput): Es el fenómeno que produce cambios, es el mecanismo de conversión de las entradas en salidas o resultados. Generalmente es representado como la caja negra, en la que entran los insumos y salen cosas diferentes, que son los productos (Jose, 2014). Retroacción o retroalimentación o retroinformación (feedback): es la función de retorno del sistema que tiende a comparar la salida con un criterio preestablecido, manteniéndola controlada dentro de aquel estándar o criterio (Manuel, 2018).

Ambiente: es el medio que envuelve externamente el sistema. Está en constante interacción con el sistema, ya que éste recibe entradas, las procesa y efectúa salidas (Manuel, 2018).. La supervivencia de un sistema depende de su capacidad de adaptarse, cambiar y responder a las exigencias y demandas del ambiente externo. Aunque el ambiente puede ser un recurso para el sistema, también puede ser una amenaza (Ana, 2017).

3. Método de la investigación

Los métodos utilizados para la investigación son en base a las necesidades del área de recursos humanos y gerencia general, entre ellos se realizó:

- Entrevista al personal encargado de Recursos humanos.
- Encuestas
- Análisis de la situación de la empresa.

3.1.Entrevista al Personal de Recursos Humanos

Jefe de recursos Humanos

Nos indica que desde que entro a laborar los cálculos de planilla se han estado realizando por medio de macros de Excel, de manera empírica. Esto ha ocasionado que el proceso de elaboración de pagos mensuales de haberes y de liquidaciones se realice en un tiempo largo, ya que el ingresar los datos, verificar las formulas y analizar los importes ingresados conlleva a tomar más tiempo (Jose, 2014).

3.2. Análisis de la Situación Actual

Actualmente la empresa Trans Internacional Galen SAC cuenta con 75 personas en planilla, los pagos se realizan una vez al mes y el área de Recursos Humanos cuenta con una asistente de planilla y contador que es la persona encargada de revisar el trabajo realizado por la asistente. El proceso de cálculo es empírico, se hace por medio de Excel con fórmulas que jalan los resultados de cada beneficio, del mismo modo realizan las liquidaciones del personal cesado (Jose, 2014).

3.3. Tipo de investigación

Descriptiva - Correlacional, porque tiene como propósito describir el proceso de planillas y medir el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

3.4. Diseño de investigación

El diseño es corte transversal por tener 1 periodo.

4.- Conclusiones

Como consecuencia del trabajo realizado se ha llegado a las siguientes conclusiones: Se concluyó exitosamente la realización de pruebas en el área de Recursos Humanos antes de poner la aplicación a disponibilidad de los usuarios finales. La aplicación desarrollada ayudará al personal de la oficina a agilizar sus procesos de verificación y aprobación de solicitudes de pago de remuneración y cálculos de los beneficios sociales. Después de haber hecho el análisis del indicador de nivel de satisfacción del usuario encontramos que la satisfacción con el método actual es 15% que representa un nivel de desacuerdo, con el sistema propuesto se ha obtenido un valor 85% representa un nivel de acuerdo, obteniendo así un porcentaje ganado de 70%.

Por otro lado, se concluyó satisfactoriamente las pruebas del sistema elegido, el Ofisis empezó a funcionar en la empresa Tans Internacional Galen SAC optimizando así el proceso de cálculo de beneficios sociales reduciendo el tiempo en procesar la información, minimizando errores y cumpliendo con las fechas de declaración y depósito a los colaboradores.

Referencias

- ANA. (2017). "Propuesta de Mejora de la Gestión de Planillas Aplicando Herramientas de Ingeniería en una Empresa de Servicios 2017." Retrieved from <https://docplayer.es/amp/91754170-Universidad-nacional-de-piura.html>
- Arroyave Marin, a & Buritica Velez, J. (2013). Implementación del sistema de costos por ordenes de producción. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- González, M. T. (2012). Impacto Y Percepción De La Responsabilidad Social Corporativa (Rsc): Análisis

- Del Sector Financiero En España. Retrieved from https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1857/09797464Q_GADE_julio2012.pdf?sequence=1
- Jorge. (2016). Diseño E Implementación De Un Software Contable Y Su Influencia En La Gestión De La Información Empresarial, Caso: Empresa Distribuidora Comercial Delgado S.R.L., Octubre-2014, 95. Retrieved from http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/717/1/TL_Regalado_Purizaca_JorgeEnrique.pdf
- Jose. (2014). Sistema Web Para Cálculo E Impresión De La José Norberto Colorado López. Retrieved from <http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/tesis/86122.pdf>
- Manuel. (2018). Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. Retrieved from <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4075?show=full>
- Maurate, D. (2016). Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral Del Régimen Privado. *Trabajo*, 1–1334. Retrieved from http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/snir/compendios/160816_Compendio_Normas_2016.pdf
- Politica, C. (2003). CONSTITUCION POLITICA DEL PERU Constitución Política de 1993. Retrieved from http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/snir/compendios/160816_Compendio_Normas_2016.pdf
- Silvia. (2007). “Sistema Contable Computarizado en una Empresa Constructora.” *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>