

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Contabilidad



**Costo laboral de las remuneraciones en la Misión Norte de Chile
con la Misión del Oriente Peruano y su efecto en el estado de
resultados del ejercicio 2016**

Tesis para optar el título Profesional de Contador Público

Por:

Diana Esther Choque Luna
Sadith Irene Panduro Castro

Asesor:

Merlin Arturo Lazo Palacios

Lima, diciembre 2019

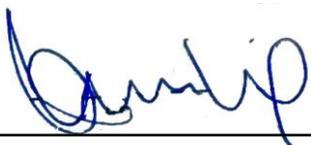
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Merlin Arturo Lazo Palacios, docente de la Facultad de Ciencias y Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad , de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Costo laboral de las remuneraciones en la Misión Norte de Chile con las Misión del Oriente Peruano y su efecto en el estado de resultado del ejercicio 2016”** los autores Diana Esther Choque Luna y Sadith Irene Panduro Castro, tiene un índice de similitud de 18.6 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad y omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de agosto del año 2023.



Mg. Merlin Arturo Lazo Palacios



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a veinte día(s) del mes de diciembre del año 2019, siendo las 10:00 horas,

se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Dr. Ruben Leonard A. Paza A. Paza, el

secretario: Mg. Ivan A. Paza Romero y los demás

miembros: Mg. Sinfoniano Martinez Huisa, Sr. Abraham Brasulio

Santos Maldonado y el asesor Mg. Merlin Arturo Lazo Palacios.

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Costo laboral de las remuneraciones en la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano y su efecto en el estado de resultado del ejercicio 2016

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Peláez Luna Diana Esther

b) Panduro Castro Sadith Irene

conducente a la obtención del título profesional de

Contador Público
(Nombre del Título Profesional)

con mención en.....

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Peláez Luna Diana Esther

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Candidato (b): Panduro Castro Sadith Irene

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente
[Firma]
Asesor
[Firma]
Candidato/a (a)
[Firma]
Miembro
[Firma]
Secretario
[Firma]
Miembro
[Firma]
Candidato/a (b)

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres, hermanos y familiares más cercanos por brindarnos su cariño sincero e incondicional motivación para luchar por nuestros ideales, en nuestra vida profesional.

Diana Esther Choque y Sadith Irene Panduro

AGRADECIMIENTO

Antes de cualquier cosa a nuestro Dios, por las bendiciones recibidas durante el trayecto de nuestras vidas desde el momento de respirar en esta tierra, luego en la etapa estudiantil, hasta el presente y, por darnos la fortaleza necesaria para lograr en el tiempo, todo lo que nos parecía distante.

En segundo lugar, a nuestras familias directas, padres y hermanos, por el continuo aliento en este proceso de estudio, hasta culminar esta etapa.

Luego a la Universidad Peruana Unión, que nos acogió como parte de ella abriéndonos sus puertas para formarnos en sus aulas y brindarnos todos lo necesario en nuestra preparación. Y con ello a todos los docentes por sus ejemplos, sus ayudas incondicionales y su paciencia, lo que ha servido para lograr lo que humanamente hasta ahora tenemos.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
TÉRMINOS Y SÍMBOLOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	22
1.2.1. Problema general	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Objetivos de la investigación	23
1.3.1. Objetivo general.....	23
1.3.2. Objetivos específicos	23
1.4. Justificación del proyecto.....	23
1.5. Presuposición filosófica	23
CAPITULO II	25
MARCO HISTÓRICO Y TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes de la investigación	25

2.1.1. Antecedente 1.....	25
2.1.2. Antecedente 2.....	26
2.1.3. Antecedente 3.....	28
2.2. Marco teórico	31
2.2.1. Marco descriptivo y de ubicación.....	31
2.2.2. Marco legal	31
2.3. Bases teóricas.....	32
2.3.1. Marco teórico.....	32
2.3.2. Marco conceptual.....	58
CAPITULO III.....	69
MATERIALES Y MÉTODOS	69
3.1. Descripción del lugar de ejecución.....	69
3.2. Delimitación espacial y temporal.....	69
3.2.1. Espacial.....	69
3.2.2. Temporal.....	70
3.3. Población y muestra.....	70
3.4. Tipo de investigación.....	70
3.5. Tipo de estudio.....	70
3.6. Diseño de investigación	71
3.7. Formulación de las variables, dimensiones e indicadores	71
3.7.1. Identificación de la variable.....	71
CAPITULO IV.....	72
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	72
4.1. Resultados.....	72
4.2. Discusión.....	76

4.2.1. Contrastación del análisis realizado.....	79
CAPITULO V	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
5.1. Conclusiones	80
5.2. Recomendaciones.....	81
Referencias.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Cuadro comparativo de incidencias porcentuales de los costos laborales en los estados de resultados de la MOP	74
Tabla 2. Comparativo de resultados porcentuales de la MNCH aplicando las planillas MOP	75
Tabla 3. Comparativo de resultados porcentuales de la MOP aplicando las planilla de la MNCH	76

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Régimen laboral según tipo de contrato.....	18
Figura 2. Costo laboral promedio según rama – 1989 -1997	48
Figura 3. Costos laborales Perú urbano – 1996-1998.....	49
Figura 4. Costo laboral por hora en Perú – 1996-1998	50
Figura 5. Productividad laboral en Chile.....	53

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2. Tipos de cambios promedios de conversión	87
Anexo 3. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2013 - MNCH.....	88
Anexo 4. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2014 -MNCH.....	89
Anexo 5. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2015 - MNCH.....	90
Anexo 6. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2016 - MNCH.....	91
Anexo 7. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2017 -MNCH.....	92
Anexo 8. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2013 - MOP.....	93
Anexo 9. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2014 - MOP.....	93
Anexo 10. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2015 - MOP.....	94
Anexo 11. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2016 - MOP.....	94
Anexo 12. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2017 - MOP.....	95
Anexo 13. Estado de resultado comparativo MNCH – 2013 – Estado	96
Anexo 14. Estado de resultados comparativos MNCH 2013 - IASD	97
Anexo 15. Estado de resultados comparativos MNCH 2014 – Estado	98

Anexo 16. Estado de resultados comparativos MNCH 2014 – IASD.....	99
Anexo 17. Estado de resultados comparativos MNCH 2015 – Estado	100
Anexo 18. Estado de resultados comparativos MNCH 2015 – IASD.....	101
Anexo 19. Estado de resultados comparativos MNCH 2016 – Estado	102
Anexo 20. Estado de resultados comparativos MNCH 2016 – IASD.....	103
Anexo 21. Estado de resultados comparativos MNCH 2017 – Gobierno.....	104
Anexo 22. Estado de resultados comparativos MNCH 2017 – IASD.....	105
Anexo 23. Estado de resultados comparativos MOP 2013 – GOBIERNO - IASD.....	106
Anexo 24. Estado de resultados comparativos MOP 2014 – GOBIERNO - IASD.....	107
Anexo 25. Estado de resultados comparativos MOP 2015 – GOBIERNO - IASD.....	108
Anexo 26. Estado de resultados comparativos MOP 2016 – GOBIERNO - IASD.....	109
Anexo 27 - Estado de resultados comparativos MOP 2017 – GOBIERNO - IASD.....	110
Anexo 28 - Comparativo del costo laboral en los resultados	111

TÉRMINOS Y SÍMBOLOS

MNCH = Misión del Norte de Chile

MOP = Misión del Oriente Peruano.

IASD = Iglesia Adventista del Séptimo Día.

EPS = Empresa Privada de Salud

SNP = Sistema Nacional de Pensiones.

AFP = Administradora de Fondo de Pensiones.

SCTR = Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

CTS = Compensación Por Tiempo de Servicio

OIT = Organización Internacional del Trabajo.

SGSST = Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

OHSAS = Occupational Health and Safety Assessment Series, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

ISO = International Organization for Standardization

NIC = Normas Internacionales de Contabilidad.

NIFF = Normas Internacionales de Información Financiera.

SUNAT = Superintendencia de Nacional de Aduanas y Administración Tributaria.

PIB = Producto Interno Bruto.

FCS = Fondo de Cesantía Solidaria.

PIE = Programa de Integración Escolar.

NEE = Necesidades Educativas Especiales.

SEP = Subvención Especial Preferencial.

RESUMEN

El Costo Laboral de las remuneraciones en la Misión Norte de Chile y su efecto en el Estado de Resultados del ejercicio 2016, clasificada como costos (010204), Costos Gerenciales (0102041), se ha iniciado como resultado de la verificación de remuneraciones colaterales muy diferentes entre un trabajador de la Misión del Norte de Chile y un trabajador de la Misión del Oriente Peruano.

Como sabemos, la organización de la IASD cumple con un escalafón remunerativo bastante equitativo e interesante, pero nos llamó la atención el ver una diferencia significativa entre instituciones administradas de la misma organización, pero ubicados en distintos lugares de este planeta,

El objetivo de esta investigación fue determinar cuánto influye los costos de las remuneraciones en los resultados de la Misión del Norte de Chile, en el periodo del 2016, tomando en cuenta dos conceptos básicos: Disposiciones del Gobierno y disposiciones internas de la IASD.

El trabajo se ha desarrollado sobre la base de un estudio con enfoque no experimental, transeccional y cuantitativo con un nivel descriptivo, así se mide cada variable de estudio para luego determinar el efecto de las dos variables de estudio.

El resultado final nos muestra que todas las instituciones que comprenden la organización de la IASD en el mundo aplican los reglamentos de beneficios y obligaciones que se establecen en cada país por el gobierno, y la norma general que ese establece en la misma organización, la conlleva que el efecto significativo está en la aplicación de las normas que

cada gobierno da, para nuestro estudio se ha comparada entre una institución ubicada en el norte de Chile y una institución ubicada en el oriente de Perú.

Palabras Claves: costo laboral, conceptos remunerativos del gobierno, conceptos remunerativos de la IASD, Estado de resultados.

ABSTRACT

The Labor Cost of remuneration in the Northern Mission of Chile and its impact on the Income Statement for the years 2013-2017, classified as costs (010204), Management Costs (0102041), has been initiated as a result of the verification of remuneration. Very different collaterals include a worker from the Northern Mission of Chile and a worker from the Peruvian Eastern Mission.

As we know, the IASD organization complies with a fairly equitable and interesting remuneration ranking, but we were struck by seeing a significant difference between managed institutions of the same organization, but located in different places on this planet,

The objective of this research was to determine how much the remuneration costs influence the results of the North Chile Mission, for the periods 2013 - 2017, taking into account two basic concepts: Government Provisions and internal provisions of the IASD.

The work has been developed on the basis of a study with a non-experimental, transectional and quantitative approach with a descriptive level, thus measuring each study variable and then determining the incidence of the two study variables.

The final result shows us that all the institutions that comprise the organization of the IASD in the world apply the regulations of benefits and obligations that are established in each country by the government, and the general norm that it establishes in the same organization, entails it that the significant effect is in the application of the norms that each government gives, for our study it has been compared between an institution located in the north of Chile and an institution located in the east of Peru.

Keywords: labor cost, government remuneration concepts, IASD remuneration concepts, Income Statement.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la publicación realizada en la web la economista americana, en abril 2014, se dijo que: “La llamada "cuña fiscal" sobre los salarios, que suma las cotizaciones salariales y patronales con el impuesto sobre la renta, se quedó en sólo un 7% en Chile, la menor del conocido como el "Club de los países desarrollados", y a mucha distancia de la media del 35,9% en Sudamérica”.

Por eso decimos que uno de los conceptos más importantes en la determinación de la rentabilidad en toda institución sea o no productivo, son las remuneraciones y ello adicionado a cada país, se establecen bajo las normas que lo rigen, por ejemplo en nuestro país está regulada por la Ley General del Trabajo decreto legislativo 728, y en Chile por el Código del Trabajo ley 20940, por ello nuestra preocupación de analizar cuanto efecto tiene en los resultados estos costos, y para ello hemos elegido una de las instituciones de la IASD, en ambos países.

Para Alfredo Chienda (1999), en su obra “Costos Laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales”; los costos laborales comprenden: “el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas”.

Asimismo, Juan Chacaltana (1999) en su obra: “Los Costos Laborales en el Perú”, considera a dos grandes tipos de desembolsos que, *unidos a la remuneración neta*, determinan el valor total de los costos laborales:

- Aquellos que están a cargo del trabajador y ayudan a determinar las remuneraciones brutas y son dos: contribuciones al sistema de pensiones y el impuesto a la renta.

- Aquellos que están a cargo del empleador, que son los desembolsos adicionales a la remuneración, de carácter obligatorio, permanente y no administrativo.
- Estos conceptos se traducen con claridad en el siguiente cuadro:

Régimen general de costos laborales, según tipo de contrato, 1997

Costos	Modalidad de contratación					
	Permanente 1/	Temporal 2/	Formación Laboral	Destacados	Comisionista, destajo y honor.Prof.	Sin Contrato
Aportes, Contribuciones e impuestos						
Pensiones	No	No	No	No	No	No
Salud	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Seguro de accidentes de trabajo 3/	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Fonavi	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Senati 4/	Sí	Sí	No	No	No	No
Otras formas de Contribución						
Gratificaciones	Sí	Sí	No	No	No	No
Vacaciones	Sí	Sí	No	No	No	No
Descanso semanal obligatorio	Sí	Sí	No	No	No	No
Feriado no laborable	Sí	Sí	No	No	No	No
Asignación Familiar 5/	Sí	Sí	No	No	No	No
Bono Unificado de Construcción 6/	Sí	Sí	No	No	No	No
Previsiones para el cese						
CTS	Sí	Sí	No	No	No	No

Figura 1 - Régimen laboral según tipo de contrato.

Fuente: Chacaltana, Juan (1999)

Según Antonio Méndez (2007), el Estado de Resultados o de pérdidas y ganancias es un estado financiero básico en el cual se presenta información relativa a los logros alcanzados por la administración de una empresa durante un periodo determinado; asimismo, hace notar los esfuerzos que se realizaron para alcanzar dichos logros. La diferencia entre logros y esfuerzos es un indicador de la eficiencia de la administración y sirve de medida para evaluar su desempeño. El Estado de resultados debe mostrar la información relacionada con las operaciones de una entidad lucrativa en un periodo contable mediante un adecuado enfrentamiento de los ingresos con los costos y gastos relativos, para así determinar la utilidad o pérdida neta del periodo, la cual forma parte del capital ganado de esas entidades.

El Estado de resultados es un estado financiero dinámico porque proporciona información que corresponde a un periodo. Los estados financieros estáticos son los que muestran información a una fecha determinada. En el Estado de resultados se detallan los logros obtenidos (ingresos) por la administración de la entidad en un periodo determinado y los esfuerzos realizados (costos y gastos) para alcanzar dichos logros. Para los administradores es muy importante conocer periódicamente el resultado de las operaciones que realiza la empresa, ya que son responsables, ante los dueños o accionistas, de que se cumplan las metas propuestas para, en caso de no ser así, tomar las medidas correctivas necesarias con el fin de alcanzar los objetivos preestablecidos. Las empresas pueden tener como resultado de sus operaciones utilidades (cuando los logros son mayores a los esfuerzos) o pérdidas (cuando fueron más los esfuerzos que los logros). Para tomar decisiones se requiere, además de conocer los importes, saber la forma en que se ha obtenido tal resultado. El Estado de resultados presenta de manera detallada la forma en que se obtiene la utilidad o pérdida en una empresa. A este estado también se le conoce como estado de pérdidas y ganancias. Podemos decir que es un estado financiero dinámico, ya que la información que presenta corresponde a un periodo determinado: un mes, un bimestre, un trimestre o un año. Cuando se habla de periodo se entenderá normalmente como un espacio de tiempo inferior a un año, y cuando se quiere hacer referencia a un año se emplea el término “ejercicio”.

El objetivo del Estado de resultados es medir los logros alcanzados y los esfuerzos desarrollados por la empresa durante el periodo que se presenta, y éste en combinación con los otros estados financieros básicos podrá:

- Evaluar la rentabilidad de la empresa.
- Estimar su potencial de crédito.
- Estimar la cantidad, el tiempo y la certidumbre de un flujo de efectivo.

- Evaluar el desempeño de la empresa.
- Medir riesgos.
- Repartir dividendos.

La evaluación de la rentabilidad proporciona una base para que los diversos inversionistas determinen la viabilidad de depositar sus recursos en la organización al percibir los rendimientos de sus aportaciones. La estimación de potencial de crédito es un factor que determina la autorización de proveedores o instituciones financieras para otorgar o ampliar líneas de crédito que faciliten la operación y expansión de la entidad. Estimar la cantidad, el tiempo y la certidumbre de un flujo de efectivo, permite tomar decisiones de requerimientos de efectivo y en caso de faltantes, planear fuentes de financiamiento y, en caso de excedentes, determinar las alternativas de inversión, lo cual permite medir la liquidez. La administración tiene el objetivo de dirigir los recursos humanos, financieros y materiales hacia la obtención de objetivos previamente establecidos, por lo que se requiere medir su consecución, a esto se le conoce como evaluación del desempeño de una empresa.

Las decisiones de inversión implican riesgos que al mismo tiempo representan oportunidades, pero si pueden estimar los resultados de operación y la estructura financiera, la administración podría evitar cometer errores en sus decisiones. A lo anterior se le conoce como el hecho de medir riesgo. En cuanto a repartir dividendos, los socios e inversionistas esperan un beneficio financiero por su inversión, pero éste depende de los resultados de operación. Sólo se pueden repartir si la empresa obtiene utilidades. Los inversionistas también utilizan este informe para evaluar la rentabilidad de la compañía y el desempeño de su administración, para así decidir la conveniencia de continuar con las acciones de la empresa o venderlas. Asimismo, este reporte es utilizado por los proveedores, instituciones bancarias y cualquier otro acreedor, para estimar el

potencial de crédito de la empresa, ya que, si está obteniendo utilidades, la probabilidad de que tenga los recursos necesarios para cumplir con sus compromisos es mayor. Los administradores de la empresa se basan en la información que proporciona el estado de resultados para planear sus operaciones, por ejemplo, el gerente de ventas, considerando lo que se vendió en el mes de agosto, puede estimar las ventas para el mes de septiembre; el tesorero puede presupuestar el efectivo que necesitará para cubrir los sueldos del personal, el pago de los servicios de energía eléctrica, agua, teléfono, la renta de las oficinas, etcétera.

Por otro lado, según Luz Hirache (2011), el Estado de Resultados contempla la información referida a la determinación del Resultado integral y del resultado del período, la misma que se señala en la sección 5 de las NIIF para Pymes:

- Los ingresos de actividades ordinarias.
- Los costos financieros.
- La participación en el resultado de las inversiones en asociadas (Sección 14 Inversiones en asociadas) y entidades controladas de forma conjunta (Sección 15 Inversiones en negocios conjuntos) contabilizadas utilizando el método de la participación.
- El gasto por impuestos excluyendo el IR diferido (Sección 27 párrafo 29.27).
- Un único importe que comprenda el total de: el resultado después de impuestos de las operaciones discontinuadas; la ganancia o pérdida después de impuestos reconocida en la medición al valor razonable menos costos de venta, o en la disposición de los activos netos que constituyan la operación discontinuada.
- El resultado (si una entidad no tiene partidas de otro resultado integral, no es necesario presentar esta línea).
- Cada partida de otro resultado integral clasificada por naturaleza.

- La participación en el otro resultado integral de asociadas y entidades controladas de forma conjunta contabilizadas por el método de la participación.
- El resultado integral total (si una entidad no tiene partidas de otro resultado integral, puede usar otro término para esta línea tal como resultado).

Es en este contexto que nuestro trabajo esta direccionada a determinar el efecto en los resultados de las instituciones denominacionales de la IASD de Chile, para ello hemos tomado específicamente a la Misión del Norte de Chile, haciendo un análisis de los últimos cinco periodos (2013-2017).

1.2. Formulación del problema

De acuerdo al planteamiento, el trabajo presenta un problema general y dos problemas específicos cuyo efecto se da en el estado de resultados del ejercicio 2016.

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el costo laboral de las remuneraciones en la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano afecta en el Estado de Resultados del ejercicio 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el costo laboral establecido por el estado en las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, afecta en el Estado de Resultados del ejercicio 2016?
- ¿Cómo el costo laboral establecido por la IASD en las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, afecta en el Estado de Resultados del ejercicio 2016?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el costo laboral de las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, afecta el Estado de Resultados del ejercicio 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar como el costo laboral establecido por el estado de las remuneraciones en la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, afecta en los Estados de Resultados del ejercicio 2016.
- Determinar como el costo laboral establecido por la IASD de las remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, afecta en los Estados de Resultados del ejercicio 2016.

1.4. Justificación del proyecto

El presente proyecto busca encontrar cuál es el efecto del costo laboral de las remuneraciones en el Estado de Resultados del ejercicio 2016, de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, recomendando una efectiva toma de decisiones al respecto, por parte de la institución.

Cabe aclarar que, aun siendo el presente trabajo cuya aparente característica es de análisis a los estados financieros para dos instituciones educativas similares, se ha considerado como concepto principal el costo laboral, la misma que afecta sobre los mencionados estados.

1.5. Presuposición filosófica

El presente trabajo de investigación se centra en esa frase célebre y muy conocida, dicha por nuestro señor Jesucristo, que se encuentra registrada en el libro de San mateo 22:21; “Jesús le dijo: den al Cesar lo que es del Cesar, y a Dios, lo que es de Dios”. Con ello podemos decir todo

respecto a las obligaciones y beneficios que se relacionen entre las empresas privadas y personas naturales con la administración tributaria, esta expresión se encuentra refrendado en el libro de San Lucas capítulo 20 y versículo 25, compréndase claramente que dice a cada uno según lo que le corresponda, “no dice más al Cesar ni más al pueblo, sino que exista equidad”.

Esta certeza expresada por el mismo Cristo redentor, es complementada por el apóstol Pablo cuando escribe a los Romanos en el capítulo 13, versículo 7, que dice: *“Pagad a todos lo que debáis, al que impuesto; impuesto, al que tributo; tributo, al que temor; temor; al que honor; honor”*; es decir todo conforme a lo requerido, cumpliéndose las normas que corresponda, y para nuestro caso, conforme a los requisitos necesarios.

La intención del presente trabajo de investigación es que se comprenda con el resultado final, determinar lo que realmente piensa el empresario de nuestro país, y para ello se ha tomado como muestra representativa a un sector de los empresarios afiliados en la Sociedad Nacional de Industrias, exclusivamente en el área Comercio Industrial.

El mundo empresarial establecido en nuestro país, para todos los sectores industriales, comerciales, de servicios y construcciones y otros, tiene muchas ventajas como instituciones privadas, y como tal ayudan al desarrollo del mismo país, pero en ese contexto, podemos decir que la Administración Tributaria al tratar de “ser equitativos” ha cometido grandes errores disponiendo a través de leyes determinadas restricciones en la utilización del gasto, sin considerar la opinión clave del sector empresarial, hecho que motiva a hacer este estudio y que consideramos va a ser de gran ayuda tanto para las empresas privadas como para la misma administra tributaria, siempre en cuando el deseo sea el desarrollo integral del país, y porque no decirlo también de otros países cuya dificultad es la misma que la nuestra.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO Y TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Al indagar los estudios que anteceden a la presente investigación, encontramos estudios generales, pero que servirán de referencia metodológica o de respaldo para las conclusiones a las que se arribe en la presente investigación, considerando en ella el ámbito internacional, nacional y local.

2.1.1. Antecedente 1

Elizalde y Quizhpi (2013) en su tesis de investigación “Estudio de la elaboración del Estado de Resultado Integral y la incidencia de Reformas Tributarias y Contables (NIIF) y su aplicación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cuenca. Caso ferretería comercial Luna Pazmiño Cía. Ltda.” (tesis de titulación) Universidad de Cuenca, Ecuador; nos dicen que tienen como objetivos determinar los Segmentos que intervienen para la elaboración del Estado de Resultado Integral y conocer la aplicación, así como sus efectos en la información financiera de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Ciudad de Cuenca. Para desarrollar esta investigación se basaron en la información proporcionada por la Ferretería Comercial Luna Pazmiño Cía. Ltda. Se entrevistó al socio mayoritario de la empresa en mención, la misma que facilitó toda la información requerida para culminar con éxito el proyecto.

Como resultado de la investigación se determinaron las siguientes conclusiones: (1) El estado de resultado integral es una herramienta fundamental para evaluar la gestión de la administración

y la eficiencia operativa que permite al usuario tomar medidas correctivas en búsqueda de la eficiencia. (2) Los métodos de la interpretación del estado de resultados integral, orientan en la toma de decisiones y permiten evaluar la situación de la empresa respecto a su solvencia y liquidez que son necesarios para determinar la capacidad para cumplir compromisos financieros; su rentabilidad y predecir la posibilidad de generar recursos a corto y largo plazo. (3) El estado de resultado integral constituye una herramienta importante en la determinación de la fortaleza financiera y la rentabilidad de la empresa, constituyendo una guía para minimizar costos y maximizar utilidades.

Con base a las conclusiones se derivan las siguientes recomendaciones: (1) Utilizar el estudio del estado de resultados integral de forma periódica para la toma de decisiones oportunas, será de beneficio para la empresa que se encuentra en búsqueda de eficiencia en la utilización de sus ingresos y cumplimiento de sus obligaciones contraídas. (2) Analizar el estado de resultados integral respecto a cambios en sus distintos componentes y en sus cambios interanuales porque permitirá predecir variaciones relevantes a corto y largo plazo. (3) Evaluar la eficiencia de operaciones realizadas por la administración de la empresa, mediante la comparación de estados de resultados integral de dos o más ejercicios contables para determinar variaciones significativas para la empresa.

2.1.2. Antecedente 2

Otro antecedente es el realizado por García, J. (2014) en su tesis de investigación “Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope” (tesis de titulación) Universidad de Trujillo, Trujillo; nos dice que trata de determinar la incidencia de los costos laborales en la estructura económica de la empresa, lo cual se logra confirmar en los resultados, debido a los incrementos en los principales conceptos

por beneficios a los trabajadores, ya sean por mandato legal o por alguna política de la empresa; lo cual conlleva a una reducción en las utilidades.

La investigación se fundamenta en la información recolectada de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A., de donde se ha extraído datos como los costos laborales por conceptos de transporte del personal, gastos de alimentación, gastos por capacitaciones, las aportaciones al Senati, al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo, al Seguro vida Ley, al Es Salud; los cuales han influido significativamente en la reducción de las utilidades.

Asimismo, se ha logrado conocer el efecto existente de la normatividad laboral vigente en la empresa, la misma que en los últimos años se ha ido implementando más parámetros para su debido cumplimiento, siempre buscando el bienestar de las relaciones laborales.

Como resultado de la investigación se determinaron las siguientes conclusiones: (1) Los costos laborales afectan de manera directa en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A., porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio. (2) Se ha logrado identificar que los costos laborales más significativos están representados por el transporte del personal, los gastos por alimentación, las capacitaciones y las aportaciones de ley, que en el corto plazo constituyen gastos, pero que en el largo plazo van a servir de base para un crecimiento y desarrollo de la empresa. (3) El conocimiento de la normatividad laboral afecta directamente en la estructura económica de la empresa, porque su correcta aplicación permitirá generar una cultura tributaria y una mejor imagen institucional generando responsabilidad social. (4) La significación de la incidencia de los costos laborales en las utilidades de la empresa, ascienden: En el año 2011 a 650,773 soles y en el año 2012 a 758,412 soles, lo que representa en porcentajes respecto de la utilidad para el

periodo inicial el 4.94% y en el siguiente periodo asciende a 7.31%, lo cual se sustenta en las ratios correspondientes.

Con base a las conclusiones se derivan las siguientes recomendaciones: (1) Efectuar de manera periódica el análisis de los costos laborales de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. a efectos de determinar tanto la cantidad como su relación con la estructura económica. (2) Elaborar un control más exhaustivo en los costos laborales de la empresa, por los conceptos de transporte del personal, gastos de alimentación y capacitaciones para una eficiente reducción de costos, sin perjudicar la estabilidad y bienestar de los trabajadores ni menguar su desempeño en sus labores realizadas. (3) Desarrollar una permanente actualización en lo que respecta a las normas laborales vigentes, evitando de esta manera su inadecuada aplicación por su desconocimiento; asimismo, seguir cumpliendo constantemente con la responsabilidad social que tiene la empresa hacia sus trabajadores. (4) Evaluar periódicamente la significancia monetaria y porcentual que tienen los principales costos laborales en las utilidades de la empresa, llevando consigo una adecuada reducción de costos que permita mejores resultados en las utilidades del ejercicio.

2.1.3. Antecedente 3

Por último y no por ello menos importante Nunura, J. (2011) en su trabajo de investigación “Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitarios: Perú urbano 1996 – 1998” nos dice que el costo laboral unitario constituye un indicador importante de cómo influyen los costos laborales sobre la competitividad internacional de los productos de un país –o costo laboral por unidad de producto. Para influir en su comportamiento es preciso conocer tanto su nivel como el de sus factores determinantes. Entre estos factores determinantes se destacan el

salario y los aportes del empleador por la contratación de mano de obra, la productividad del trabajo y el tipo de cambio frente a los países competidores.

Las evidencias empíricas al respecto están restringidas a los índices de evolución del costo laboral unitario y de sus factores determinantes para determinado sector específico, de preferencia la industria manufacturera. Es más, algunos de esos índices reflejan parcialmente la evolución del costo laboral al referirse de preferencia al costo de contratación de los obreros como elemento representativo del mercado de trabajo. Las estimaciones sobre el nivel de dicho costo son escasas y parciales. La evidencia empírica ofrece más datos sobre costo por hora que costo por unidad de producto.

El propósito de este estudio es triple. Primero, diseñar una metodología de medición del costo laboral unitario en el contexto de la realidad económica peruana. Segundo, aplicar dicha metodología tomando en consideración las tres categorías de trabajadores: ejecutivos, empleados y obreros, a fin de determinar la importancia de cada tipo de mano de obra en el costo laboral por hora. Asimismo, extender la metodología para las principales ramas de actividad de la economía urbana. Tercero, analizar por separado la influencia de los factores determinantes del costo laboral unitario durante el período 1996-98.

Para lograr ese propósito el estudio se desarrolló en cuatro partes. En la primera se define el costo laboral unitario y se describen sus distintas alternativas de medición. En la segunda se define el costo laboral por hora y la metodología de medición a partir de la información disponible en la Encuesta de Sueldos y Salarios a nivel nacional urbano. En la tercera se define la productividad del trabajo por hora y la metodología de medición del PIB urbano ante la falta de información disponible sobre esta variable. En la cuarta parte se presentan y analizan los

resultados sobre la medición del costo laboral por hora, la productividad del trabajo y el costo laboral unitario.

Finalmente, se llegaron a las siguientes conclusiones: (1) El costo laboral por hora en las empresas con 10 y más trabajadores del sector privado que operan en el área urbana del país está determinado más por la contratación de empleados que por la de obreros. Es decir, la evolución del costo laboral está estrechamente asociada al del empleado. Los empleados representan alrededor del 60% del empleo total y su mayor remuneración relativa está asociada a su nivel de calificación y productividad. Esta influencia de los empleados se manifiesta inclusive en sectores, como manufactura y construcción, que aún contratan más obreros que empleados. Puesto que los modernos procesos productivos tienden a incorporar mano de obra con nivel promedio de calificación mayor que en el pasado, ubicándose este personal en la categoría de empleado y en menor medida en la de ejecutivos, es de esperar que la modernización productiva contribuya en este aspecto a elevar el costo salarial por hora promedio. Pero, esa contratación implica a su vez incrementos de productividad que generalmente supera el incremento salarial. Si este fuera el nuevo patrón de empleo, se requeriría ampliar las oportunidades de capacitación y especialización de la mano de obra. Ello aseguraría un mejor salario y mejora en el nivel de bienestar de los trabajadores. (2) Los otros componentes del costo laboral, como los aportes y el tipo de cambio real, también habrían influenciado en su nivel y evolución. Los aportes del empleador se redujeron en 1997 respecto a 1996, por el lado del FONAVI y seguro de accidentes de trabajo. Esta reducción habría contribuido a la reducción del costo laboral promedio registrado en 1997, sobre todo para los empleados del sector comercio y servicios, restaurantes y hoteles, y obreros de la manufactura y construcción, categorías y sectores donde aconteció la reducción del costo laboral real. En cambio, el costo laboral se incrementó en los otros sectores.

El tipo de cambio real se apreció ese año y favoreció un incremento de costo. De manera que la disminución del costo laboral en 1997 se derivaría principalmente de la disminución de los aportes del empleador y probablemente también de la presencia significativa de personal con baja experiencia laboral en el incremento del empleo registrado ese año, principalmente en el sector de servicios.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Marco descriptivo y de ubicación

El presente estudio, se establece para hacer un análisis completo respecto a los costos laborales colaterales que una de las instituciones de la línea adventista, es aplicada en otros países, específicamente en el sur del Perú es decir Chile.

Esta investigación, está referido al análisis de los últimos cuatro años, respecto al efecto de los costos laborales sin incluir los sueldos que por ley corresponde al trabajador, en los Estados de Resultados de la Misión del Norte de Chile, que se encuentra ubicada en Antofagasta, Chile, y como comparativo se hará con los datos obtenidos de una institución en el Perú, cuyo nombre es Misión del Oriente Peruano.

2.2.2. Marco legal

El presente estudio, ha tomado como base legal los siguientes documentos:

- El código del trabajo, de Chile, en los acápite que refiere los salarios adicionales a la remuneración, legislada por la Republica de Chile.
- La Constitución Chilena, en el acápite que permite legislar al presidente sobre la determinación de los salarios.
- Las Normas internas que rigen a la IASD.
- La Ley General del Trabajo de nuestro país.

2.3. Bases teóricas

Como toda investigación se hace necesario tener el sustento teórico claro con la cual, se puede hacer el análisis completo y consecuentemente se pueda tener las conclusiones respectivas, por ello tenemos:

2.3.1. Marco teórico

2.3.1.1. Costos laborales.

Se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores.

La doctrina distingue dos clases de costos laborales: los salariales o directos y los no salariales o indirectos. Los primeros se integran por el salario y todos los beneficios sociales y derechos que se calculan en base a aquél, y son abonados al propio trabajador. Los segundos, también se calculan tomando a las remuneraciones como referencia; pero, en cambio, se trasladan a un tercero, público o privado, en forma de contribuciones o impuestos.

En el meollo de esta taxonomía podemos encontrar la explicación de porqué el tema de los costos laborales es tan conflictivo. Ello ocurre en razón de que involucra a tres actores importantísimos en las relaciones de trabajo: al empleador y trabajador, como partes del vínculo laboral; y, al Estado como regulador y perceptor de los tributos que gravan a las remuneraciones. Siendo más explícitos: cuando hablamos de costos laborales lo hacemos, indefectiblemente,

desde la perspectiva del empleador; pues, esos mismos costos significan para el trabajador el monto de sus remuneraciones, beneficios sociales y derechos; y, para el Estado un importante ingreso a la caja fiscal. Una política de reducción de costos significa, en consecuencia, menores ingresos para los dos últimos actores; al menos, en el corto y mediano plazo.

Algunas de las más importantes modificaciones de la legislación laboral y previsional de los últimos años han estado orientadas a reducir los costos laborales.

El principal argumento en el que se basa esta orientación es que, al ser el laboral un componente importante del costo total de producción, una rebaja del mismo provocará una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, tornando, por esa vía, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política.

Esta política de reducción del costo laboral se aplica mediante una doble, y en ocasiones simultánea, estrategia. Por una parte, reduciendo las cargas sociales y los impuestos al trabajo; es decir, reduciendo el componente no salarial del costo laboral total. Por otra, aplicando incentivos (subsidios y/o exoneraciones tributarias) a la contratación de determinado tipo de trabajadores, especialmente jóvenes sin experiencia laboral y desempleados de larga duración.

El objetivo de esta segunda estrategia es fomentar el empleo de los jóvenes y adultos de mayor edad que se encuentran desempleados. Para ello se requiere equilibrar el costo de emplear a un joven sin experiencia o a un adulto cercano a la edad de jubilación –costo relativo a su nivel de productividad- con el costo relativo de emplear a un trabajador adulto con experiencia y suficientes años de actividad potencial. Este equilibrio se logra mediante la absorción por parte del estado de una parte del costo laboral no salarial de esa persona (principalmente costos previsionales), lo que constituye para el empleador una reducción efectiva de las cargas o

impuestos al trabajo que él debe asumir, o mediante la liberación de todo o parte de la obligación contributiva (laboral) que tiene el empresario.

Esta nueva orientación de la legislación laboral y previsional (que, desde luego, también persigue otros objetivos, además de la reducción de costos) es motivo de debates. Los empresarios consideran, en general, que la reducción del costo laboral, junto a la mayor flexibilidad en las modalidades de contratación y a la movilidad de los trabajadores en el interior de las empresas, permiten tornarlas más competitivas al ofrecer mejores precios para sus productos y adecuar más fácilmente la organización y el número de trabajadores en la empresa a los cambios que se operan en la demanda.

Los trabajadores, por su parte, si bien reconocen la importancia de la reducción de los costos empresariales, temen que ello afecte negativamente sus ingresos y/o la extensión y la calidad de los sistemas de protección, especialmente en materia de salud y de pensiones.

En este contexto, cabe preguntarse si es necesario reducir los costos laborales para tornar más competitivas a las empresas.

2.3.1.2. Fundamentos de los costos laborales.

El régimen laboral en el Perú está orientado a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los acelerados cambios en la economía mundial y los recursos humanos fluyan hacia las actividades con mayor potencial de crecimiento.

En su obra “Los Costos Laborales en el Perú”, Juan Chacaltana, considera dos grandes tipos de desembolsos que, unidos a la remuneración neta, determinan el valor total de los costos laborales:

- Aquellos que están a cargo del trabajador y ayudan a determinar las remuneraciones brutas y son dos: contribuciones al sistema de pensiones y el impuesto a la renta.
- Aquellos que están a cargo del empleador, que son los desembolsos adicionales a la remuneración, de carácter obligatorio, permanente y no administrativo.

Los costos laborales generalmente se agrupan en tres grandes rubros: aportes, contribuciones e impuestos; otras formas de remuneración; y, provisiones para el cese, que involucra únicamente a la compensación por tiempo de servicios.

- Aportes, contribuciones e impuestos; comprende el seguro de salud (Es-salud 9% de la remuneración bruta, o un seguro privado de salud EPS), las pensiones (Sistema Nacional de Pensiones-SNP; o Sistema Privado de Pensiones – AFPs), el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), el seguro vida ley, y la contribución al SENATI (0.75% Remuneración Bruta).
- Otras formas de remuneración; comprende otros desembolsos que forman parte del paquete de compensación efectiva del trabajador pero que son adicionales a la remuneración básica u ordinaria: las gratificaciones legales, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal obligatorio, feriados no laborables) y la asignación familiar (10% de la remuneración mínima vital).
- Las provisiones para el cese; conocido comúnmente la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el cual es un fondo de contingencia ante la eventualidad del término de una relación laboral.
- A lo largo de los años el gobierno ha realizado importantes cambios en la legislación laboral, en donde la tendencia ha sido hacia la flexibilidad de las relaciones laborales en particular.

Para Alfredo Chienda en su obra “Costos Laborales”, define a los costos laborales como “el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas”.

Para algunos autores el costo salarial comprende solamente la retribución por el tiempo de trabajo efectivo, mientras que el costo no salarial incluye a todos los otros pagos no relacionados directamente con el tiempo trabajado y percibidos directamente por el trabajador más las contribuciones y aportes del empleador. Para otros, en cambio, el salario comprende la retribución por el tiempo de trabajo efectivo más el dominical y los feriados obligatorios; y el costo no salarial incluye a todos los otros pagos recibidos por el trabajador más las contribuciones y aportes del empleador.

Para OIT “el concepto estadístico del costo laboral incluye la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas y otros pagos en especie, los costos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contratación así como los impuestos considerados como costos de mano de obra”.

2.3.1.3. Importancia de los costos laborales

El tema de los costos laborales ocupa el centro del debate en los países de la región. En efecto, algunas de las modificaciones más sustanciales de la legislación laboral y previsional producidas en los últimos años, se han orientado a reducir los costos laborales. El principal

argumento en que se basa esta orientación es que, al ser el costo laboral un componente importante del costo total de producción, una rebaja del mismo provocará una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, tornando, por esta vía, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política.

En efecto, el empleo de mano de obra implica una serie de costos que deben ser asumidos por el empleador, los cuales son conocidos como costos laborales. Estos costos son generados tanto por la cantidad de trabajadores empleados como por el número de horas de trabajo. Y pueden dividirse en costos fijos, medido por trabajador; y costos variables, que varía con las horas trabajadas (pago por horas extras).

Para el autor Álvaro Iriarte, la correcta determinación del Costo Laboral es una herramienta necesaria para la Toma de Decisiones, el Control de Gestión o los Sistemas de Presupuestos. También es utilizado para alimentar un Tablero de Comando de Recursos Humanos.

Las grandes empresas con gestión permanente realizan informes mensuales que consisten en balances y estados relacionados y mucha información por sector, actual y proyectada, pero las pequeñas y medianas empresas hoy en día también necesitan de información para la toma de decisiones para mejorar su desempeño y para anticipar problemas económicos o financieros.

En las empresas de servicios el costo laboral suele ser la porción más importante del costo de servicios prestados y en las empresas de producción la mano de obra tiene un importante efecto en el producto fabricado, tanto en su costo como para la correcta fijación del precio de venta en función a los márgenes de utilidad deseados.

El cumplimiento de la normativa laboral le permite a las empresas desarrollar en forma más eficiente sus objetivos y disminuir los conflictos laborales.

2.3.1.4. Norma OHSAS: ISO 18001

OHSAS 18001 es la especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Una selección de los organismos más importantes de comercio, organismos internacionales de normas y de certificación la han concebido para cubrir los vacíos en los que no existe ninguna norma internacional certificable por un tercero independiente.

Muchas organizaciones implantan un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SGSST) como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su plantilla.

Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SGSST) fomenta los entornos de trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

OHSAS 18001 se ha concebido para ser compatible con ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad.

Esta serie de normas OHSAS especifica los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita a una organización controlar sus riesgos y mejorar su desempeño. OHSAS 18001 trata las siguientes áreas clave:

- Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos.
- Programa de gestión de OHSAS.
- Estructura y responsabilidad.
- Formación, concienciación y competencia.

- Consultoría y comunicación.
- Control de funcionamiento.
- Preparación y respuesta ante emergencias.
- Medición, supervisión y mejora del rendimiento.
- Esta norma OHSAS 18001 es aplicable a cualquier organización que desee:
- Establecer un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para eliminar o minimizar los riesgos a su personal y otras partes interesadas, quienes podrían ser expuestos a peligros relacionados a sus actividades.
- Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión en
- Seguridad y Salud Ocupacional.
- Asegurar así misma la conformidad con la política de Seguridad y Salud Ocupacional establecida.
- Demostrar la conformidad de esta norma internacional para: Hacer una autodeterminación y una autoevaluación, o buscar la confirmación de su conformidad de otras partes que tienen interés con la organización; o buscar la certificación/registro de su sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una organización externa.

Cualquier organización que quiera implantar un procedimiento formal para reducir los riesgos asociados con la salud y la seguridad en el entorno de trabajo para los empleados, clientes y el público en general puede adoptar la norma OHSAS 18001.

Todos los requisitos de esta norma OHSAS están previstos a ser incorporados en cualquier sistema de Gestión y de Seguridad y salud Ocupacional. La extensión de la aplicación dependerá de factores tales como la política de la organización, la naturaleza de sus actividades y sus riesgos y la complejidad de sus operaciones.

Esta norma OHSAS está proyectada para direccionar la seguridad y salud ocupacional, y no está proyectada para direccionar otras áreas de seguridad y salud, tales como bienestar y programas de salud del personal, seguridad del producto, daños a la propiedad o impactos ambientales.

2.3.1.5. Norma de la responsabilidad social: ISO 26000

La ISO 26000 (Responsabilidad Social) es una guía que establece líneas en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización.

El objetivo que se plantea es el de:

- Asistir o ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de Responsabilidad Social.
- Apoyar a las organizaciones a demostrar su Responsabilidad Social mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los accionistas y grupos de interés, incluyendo a los gestores, a quienes quizás recalcará su confianza y satisfacción; facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a Responsabilidad Social.
- Promover y potenciar una máxima transparencia. El estándar será una herramienta para el desarrollo de la sustentabilidad de las organizaciones mientras se respetan variadas condiciones relacionadas a leyes de aguas, costumbre y cultura, ambiente psicológico y económico.
- Hacer también un ligero análisis de la factibilidad de la actividad, refiriéndose a los asuntos que pueden afectar la viabilidad de la actividad y que requieren de consideraciones adicionales por parte de ISO.

De esta manera se plantean como beneficios esperados de la implementación del estándar, los siguientes:

- Facilitar el establecimiento, implementación y mantenimiento y mejora de la estructura o marcos de Responsabilidad Social en organizaciones que contribuyan al desarrollo sustentable.
- Contribuir a incrementar la confianza y satisfacción en las organizaciones entre los accionistas y grupos de interés (incluyendo a los gestores);
- Incrementar las garantías en materia de Responsabilidad Social a través de la creación de un estándar único aceptado por un amplio rango de stakeholders;
- Fortalecer las garantías de una observancia de conjuntos de principios universales, como se expresa en las convenciones de las Naciones Unidas, y en la declaración incluida en los principios del Pacto Global y particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones y convenciones de OIT, la declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción. Facilitar las liberaciones del mercado y remover las barreras del comercio (implementación de un mercado abierto y libre), complementar y evitar conflictos con otros estándares y requerimientos de Responsabilidad Social ya existentes.
- Ser consistente y no actuar en desacuerdo con los documentos ya existentes, convenios internacionales y estándares ya existentes.
- No estar intencionado a reducir la autoridad del gobierno en la dirección de la Responsabilidad Social de las organizaciones.
- Promover la terminología común en el campo de Responsabilidad Social, y ampliar la conciencia en estas materias.

- Poner el énfasis en el rendimiento y mejora de los resultados.

2.3.1.6. NIC 19: Beneficios a los empleados.

En el presente trabajo de investigación es preciso mencionar aspectos importantes de la Norma Contable relacionada a los trabajadores como es la Norma Internacional de Contabilidad 19.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro.
- Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllos a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Los beneficios de los empleados a los que se aplica esta Norma comprenden las que proceden de:

- Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.
- Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, lo que obliga a la entidad a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.
- Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas, no formalizado, siempre que se tenga que afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados.

- Los beneficios a los empleados comprenden: Beneficio a los empleados a corto plazo, se espera liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que se presten los servicios relacionados:
- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad.
- Participación en ganancias e incentivos.
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales, tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados.
- Beneficios post-empleo, tales como:
- Beneficios por retiro, por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro.
- Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
- Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como:
- Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos.
- Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- Los beneficios por invalidez permanente.
- Beneficios por terminación.

2.3.1.7. Planillas de remuneraciones

Etimológicamente, “planilla” es un derivado de plana, equivalente de página, carilla; es decir, “cada una de las dos caras de la hoja de papel”. El español de América lo renominalizó como planilla, lo que en España se llama plantilla (término derivado, a su vez, de planta y con el mismo sufijo- illa); es decir la nómina.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), refiere que la nómina es la “relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido”. Ser de plantilla es “estar en la nómina”, lo que en el Perú y otros países de América se expresa con la locución verbal estar en planilla. El uso peruano de planilla por nómina se documenta también en Ecuador, Colombia, Argentina, Uruguay y Paraguay, y tiene antecedentes de su uso andaluz de planilla por “relación de gastos diarios”.

En cuanto concepto, la planilla es la nómina de trabajadores vinculados en un determinado centro de trabajo, que contiene los principales datos del contrato de trabajo, y registra las operaciones relativas a las remuneraciones y demás ingresos y egresos (retenciones) del personal, que suceden durante su vida laboral y en cumplimiento de los dispositivos legales que regulan este importante documento jurídico contable.

2.3.1.8. Naturaleza jurídica de las planillas

En el Derecho Laboral rige también, la regla del Artículo 1229 del Código Civil, a saber: “La prueba del pago incumbe a quien pretende haberlo efectuado”. Esta prueba se materializa a través de un documento escrito, que acredita el abono al titular del crédito y la conformidad de éste con el pago recibido, mediante su firma en dicho documento, extinguiendo la obligación.

Este documento escrito debe conservar el deudor, con el objeto de exhibirlo cuantas veces sea necesario probar que no le debe nada al acreedor; ya que en caso que el deudor no pueda acreditar el pago, si éste fuera negado, deberá volver a efectuarlo, salvo que pueda probar dicho pago de otro modo.

En este sentido, la naturaleza jurídica de la planilla y las boletas de pago radica en el valor probatorio del cumplimiento de la contraprestación económica que corresponde al empleador en

la ejecución del contrato de trabajo, dado que dichos documentos jurídicos contables son la prueba escrita del pago de la remuneración y del cumplimiento de las obligaciones legales de orden público, por lo menos durante 5 años de cerrada la planilla. Este documento reviste formas especiales, construida sobre la noción del simple recibo, desarrollada según el principio contable de la partida doble (Debe/Haber) y complementada en función de las necesidades del empleador, del trabajador y del Estado.

2.3.1.9. Efecto tridimensional de la planilla

La Planilla tiene un efecto tridimensional de valor sobre las partes de la relación laboral y de utilidad pública, por lo siguiente: En la esfera empresarial, no sólo es un documento de prueba del empleador que demuestra el cumplimiento de su obligación de pago de remuneración del trabajador, sino un medio idóneo que otorga conformidad a los descuentos y retenciones por él aplicados. Además, acredita el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y provisionales, y como gasto es deducible del impuesto a la renta de 3ra. Categoría; y por último, es un documento contable que registra un egreso de la empresa de efecto inmediato sobre su rentabilidad y estructura de costos, siendo por ello, objeto de análisis salarial de directa incidencia en la categorización de los puestos de trabajo en la administración de personal.

2.3.1.10. Planilla en la esfera del trabajador

La planilla y la boleta de pago es de capital importancia, para que éste acredite su relación laboral y pueda comprobar que la suma de dinero recibida es exacta con la registrada en tales documentos. Adicionalmente, le posibilita verificar los conceptos abonados y cantidades retenidas o descontadas por fuente convencional, legal o judicial, el tiempo de servicio reconocido, a fin de confirmar si el empleador ha cumplido con lo pactado al inicio o durante la relación laboral. Finalmente, son documentos probatorios para reclamar sus derechos

previsionales y de seguridad social, y acreditar el cumplimiento de su obligación tributaria (impuesto a la renta, de quinta categoría) según las retenciones efectuadas por su empleador en caso de estar afecto.

2.3.1.11. Planilla en la esfera pública

Es el Ministerio de Trabajo el que autoriza la apertura y cierre de las planillas; así también, los empleadores que cuenten con 5 o más trabajadores, están obligados a presentar un resumen de sus planillas de remuneraciones correspondiente al mes de junio de cada año, pues el Estado requiere informarse sobre la población laboral y su capacidad de consumo, lo que se traduce en estadísticas de indicadores laborales, y que son herramientas fundamentales de gestión gubernamental, utilizados para delinear políticas económicas y de empleo. Por otro lado, es objetivo de la inspección del trabajo, velar para que el empleador cumpla con emitir boletas de pago y llevar sus planillas en forma legal, entre otros, a fin de facilitar la labor de fiscalización de los entes recaudadores de tributos y aportes sociales o previsionales (SUNAT y AFP).

Finalmente, en la administración de justicia laboral, este documento es prueba privilegiada en la solución de conflictos jurídicos emergentes de la relación laboral, es más, el artículo 40° de la Ley Procesal del Trabajo, ha establecido la presunción relativa de verdad a favor del trabajador, de tener por cierto los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el empleador demandado no cumpla con exhibir sus planillas y boletas de pago, y no haya registrado en ellas ni otorgado boletas al trabajador que acredita su relación laboral. Finalmente, todo empleador formal y diligente, y profesionales que brindan asesoría vinculada a la administración de personal o la dirigen, deben tener presente estas nociones que sustentan este fundamental instrumento de gestión del capital humano de una empresa privada.

2.3.1.12. Costo laboral en el Perú

En el contexto de una economía globalizada, mejorar los niveles de empleo requiere de empresas que puedan participar y mantenerse en el mercado. En tal sentido, los gobiernos tienen la responsabilidad de coadyuvar a mejorar la competitividad de las empresas nacionales implementando políticas económicas (fiscales, monetarias, arancelarias, de empleo, entre otras) adecuadas a este contexto.

En el caso del Perú, durante la década pasada se implementaron una serie de reformas de carácter económico, además de una reforma laboral. Esta última se caracterizó por flexibilizar la contratación de mano de obra e instaurar la estabilidad relativa en el empleo.

Al respecto, se presentan distintas posiciones. Por un lado, los empresarios consideran que la flexibilización en las modalidades de contratación junto con la reducción del costo laboral, permite que las empresas se tornen más competitivas, ya que pueden ofrecer sus productos y/o servicios a menores precios; por su parte los trabajadores buscan proteger sus ingresos y los beneficios ganados (como la calidad de los sistemas de protección, especialmente los sistemas de pensiones y salud).

2.3.1.13. Estimación de costos laborales en Lima Metropolitana

En un estudio Chacaltana, J. (1999), utilizó la metodología de la OIT y tomando como fuente la Encuesta Nacional de Hogares estimó los costos laborales promedios relativos (los cuales varían de acuerdo a la estructura del empleo existente por modalidad contractual) y los costos laborales standard (que asume que todos los trabajadores están afectos a todos los costos salariales existentes, es decir, se toma a todos los trabajadores como si tuvieran un contrato permanente), para el período 1989 y 1997.

Los resultados de las estimaciones permiten observar que los costos laborales standard han disminuido de 58 por ciento en 1989 a 55 por ciento en 1997, debido principalmente a las reducciones de las contribuciones a las pensiones y al SENATI, es decir, como consecuencia a cambios de la legislación laboral. En cuanto a los costos laborales promedio relativos, el autor calculó que ascendían a 33 por ciento en 1989, reduciéndose a 25 por ciento en 1997. Comenta que la disminución está asociada al incremento del uso de la contratación temporal, así como de los trabajadores sin contrato. Por último, los costos laborales promedio absolutos tuvieron un comportamiento creciente (a pesar de la reducción de los costos laborales relativos), siendo la principal explicación, el crecimiento registrado por las remuneraciones reales a partir de 1994. Perú:

Costo laboral promedio de asalariados privados, según rama de actividad, 1989 – 1997
(a precios promedios del tercer trimestre de 1997)

	Industria		Construcción		Servicios		Resto		Total	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997	1989	1997	1989	1997
Remuneración Promedio por hora	3.08	3.64	3.91	3.84	3.52	4.10	2.95	7.47	3.28	4.04
Costo laboral estándar	5.01	5.71	6.87	6.85	5.51	6.21	4.53	11.70	5.19	6.25
Costo laboral promedio	4.25	4.67	5.53	4.97	4.51	5.01	3.92	9.57	4.36	5.03

Figura 2 - Costo laboral promedio según rama – 1989 -1997

Fuente: Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación, OIT 1999

2.3.1.14. Estimación de costos laborales a nivel nacional urbano

Otro estudio sobre costos laborales en el Perú, es el de Juan Nunura, quien plantea una metodología de medición de los costos laborales a partir de la información de la Encuesta

Nacional de Sueldos y Salarios. Cabe resaltar, que esta encuesta sólo incluye a los asalariados privados en empresas de 10 y más trabajadores y que están inscritos en la nómina de planillas de las empresas. Es decir, no incluye los otros tipos de modalidades contractuales que podría tener la empresa (comisionistas, destajeros personales por honorarios profesionales) y a aquellos “sin contrato”. En este sentido los resultados difieren del estudio presentado por Chacaltana (1999). Sobre la base de la mencionada encuesta e información exógena ad-hoc para la CTS, estima el costo laboral por hora trabajada en nuevos soles y dólares corrientes. El Cuadro N° 3 recoge dichos resultados para 1996-1998, por sectores de actividad económica.

Perú Urbano: Costo laboral por hora en US\$ dólares americanos según ramas de actividad económica, 1996-1998

	1996	1997	1998
Agricultura	2.4	2.38	2.76
Minería	8.56	7.62	10.15
Industria	4.2	4.39	4.39
Electricidad, gas y agua	5.97	6.03	6.93
Construcción	3.59	3.69	3.92
Comercio	4.41	4.48	4.66
Servicios	3.02	2.63	2.82
Total	4.14	4.05	4.29

Figura 3. Costos laborales Perú urbano – 1996-1998

Fuente: Juan Nunura, “Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitarios: Perú Urbano”, Lima OIT, 1999.

En primer lugar, se observa que el costo laboral por hora, promedio para el conjunto de categorías ocupacionales y sectores de actividad, ascendía en 1998 a US \$ 4.29 dólares, el cual está determinado significativamente más por la participación de los empleados que por la de obreros o ejecutivos, así como por el más rápido crecimiento de sueldos de empleados y retribuciones a ejecutivos.

En el período 1996-1998, el costo laboral por hora para el conjunto de las actividades urbanas formales privadas, desciende ligeramente desde US \$4.14 en 1996 a US \$4.05 en 1997, para después elevarse a US \$4.29 en 1998. La disminución registrada en 1997 estaría explicada por el descenso del salario real de obreros ocurrido en dicho año y por la rebaja de los aportes al FONAVI y del seguro de accidentes de trabajo. La elevación de los costos labores en 1998 obedece al desplazamiento de ocupación hacia empleados y al alza de las remuneraciones en esta categoría.

Perú Urbano: Costo laboral por hora, 1996 - 1998

Años	Costo laboral por hora en dólares americanos	Costo laboral real por hora	
		soles constante 1998	dólares constante 1998
1996	4.14	12.59	12.83
1997	4.05	11.48	11.83
1998	4.29	12.48	12.48

Figura 4. Costo laboral por hora en Perú – 1996-1998

Fuente: Juan Numura, "Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitarios: Perú Urbano", Lima OIT, 1999.

2.3.1.15. Costo laboral en Chile

El costo laboral es el costo que incurre el empleador por valerse de recursos humanos, e incluye tanto el salario como aquellos ítems que no constituyen renta líquida: principalmente el pago por concepto de seguridad social y cobertura en salud, así como el costo de eventuales indemnizaciones o compensaciones y licencias médicas.

En cualquier economía basada en la libre empresa, los costos en que está dispuesto a incurrir un empleador están en línea con la productividad marginal que espera le sea aportada por cada trabajador particular. Si los costos laborales que un empresario debe asumir no provienen de la

transacción voluntaria entre ambas partes, sino que son impuestos por una legislación ad-hoc, lo más probable es que ambos conceptos económicos no converjan, y muy probablemente el costo laboral tienda a ser superior al valor de la productividad del trabajo, lo que implica encarecer y, por tanto, limitar la contratación de más empleados.

El vigoroso crecimiento económico en Chile, sumado a las reformas económicas y sociales, han aumentado el nivel de empleo a la mayor cifra en los últimos 15 años. Esta relativa escasez en el factor trabajo, sumado a los fuertes reajustes en el salario mínimo, han elevado los costos laborales más allá del valor de la productividad marginal del trabajo, lo que está generando desequilibrios que son difíciles de absorber por los empresarios, y donde los ajustes requeridos son frecuentemente largos y dolorosos. Entre las consecuencias de mediano plazo es posible encontrar mayores presiones de costos, es decir más inflación, aumento del empleo informal y la dificultad adicional al momento de encontrar un puesto de trabajo, principalmente para los más jóvenes.

También se consideran que las legislaciones y regulaciones en el mercado del trabajo son en variadas ocasiones necesarias. De no contar con sueldo mínimo, los ingresos serían aún menores debido a que los bajos salarios que percibe la mayoría de los trabajadores obedece a un limitado capital humano, deficiencias del sistema educacional y de capacitación laboral que necesitan ser corregidas a fin de contar con recursos para invertir en el pilar del desarrollo, la educación. En efecto, según la CASEN 2011, el 25% de los trabajadores percibe remuneraciones inferiores a los \$200 mil mensuales por una jornada de 45 horas a la semana. La mitad recibe salarios bajo los \$307 mil y apenas el 25% recibe más de \$560 mil. Por ello es que se torna indispensable llevar adelante reformas profundas al sistema de formación de

competencias, desde la cuna hasta los adultos para terminar con el círculo vicioso; baja educación, difícil acceso al mercado del trabajo, bajos salarios.

Por otra parte, la informalidad que resulta de los altos costos laborales que impone la legislación actual se refleja igualmente en bajos niveles de productividad, lo que termina limitando el crecimiento económico. En efecto, pese a que distintos rankings ubican a Chile como el país con la jornada de trabajo más larga del mundo, esto -contrario a lo que podría pensarse- no se traduce en una mayor competitividad, y según el último informe mundial del World Economic Forum en esta materia, ocupa el lugar número 34.

No obstante, se debe considerar Chile ha sido protagonista de un elevado número de reformas en el ámbito económico y social, que han dado pie para que en los últimos 25 años la economía haya tenido un progreso significativo, donde el Producto creció a una tasa promedio anual de 5,6% y el PIB per cápita aumentó 2,7 veces respecto de su nivel de 1986.

2.3.1.16. Chile y el mercado laboral

Durante la década de los 70 y hacia atrás, regía en Chile una restrictiva legislación que dio lugar a un mercado excesivamente rígido, donde no sólo resultaba difícil introducir nuevas tecnologías o modificar la orientación de las firmas, sino que además los ajustes de mano de obra resultaban altamente complejos. Por otra parte, las tasas de contribución a la seguridad social eran muy altas, y tenían fuertes componentes impositivos al estar muy segregados los costos y beneficios que percibían los imponentes al sistema, lo que afectaba seriamente al empleo formal y provocaba una situación insostenible sobre las cuentas fiscales.

De esta manera, la crisis generalizada que se vivía en el ámbito económico requería de reformas estructurales en los diversos campos, y fue así como a partir de mediados de la década de los setenta una serie de reformas comenzaron a tomar forma. La experiencia chilena post

1973 abarcó profundas transformaciones en los más diversos campos del acontecer económico. Se estableció a través del tiempo una estrategia de liberalización de mercados que era consecuente tanto en sus aspectos macro como microeconómicos. Tales reformas son la base del actual mercado laboral chileno, quedando sujeto a una reglamentación menos restrictiva por parte del Estado que en los años mencionados.

En la actualidad, el sistema de previsión y seguridad social (reformado en 1981) se financia a partir de las contribuciones de los empleados, que aportan un 7% de sus remuneraciones para el sistema de salud y alrededor del 13% para el sistema de fondos de pensiones, lo que significa una carga menos para el empleador. Al mismo tiempo, los costos laborales no salariales de cargo del empleador son bajos, siendo la contribución por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16,744), -que varía entre un 0,95% y un 3,4% de las remuneraciones imponibles del trabajador-, el único cargo que afecta sobre las remuneraciones y que no es de responsabilidad de los trabajadores, sumado al aporte compartido vinculado al seguro de cesantía, seguro que busca entregar una mayor protección a los trabajadores que, por renuncia o despido, quedan sin un puesto laboral, el cual funciona con contribución tripartita entre empleador, empleado y Estado.



Figura 5. Productividad laboral en Chile
Fuente: OCDE, "Apuesta por el crecimiento: Chile"

Según este gráfico, el empleador pone la mayor parte, equivalente al 2,4% de la renta imponible mensual del empleado, del cual 1,6% va a la cuenta individual del trabajador, y 0,8% a un Fondo de Cesantía Solidario, FCS. El trabajador aporta otro 0,6% para financiar su cuenta individual.

Sin embargo, en cuanto a la flexibilidad para contratación y despido de trabajadores, Chile se encuentra con una legislación más estricta, factor que se constituye como barrera clave en la contratación. Existe una importante asimetría entre la protección frente al despido de los trabajadores con contrato indefinido y de los trabajadores con contrato temporal, lo cual hace que las empresas se muestren reticentes a convertir los contratos temporales en indefinidos, provocando una elevada rotación de trabajadores temporales. Esto puede obstaculizar el crecimiento de la productividad al reducir los incentivos existentes en las empresas y en los trabajadores temporales para invertir en capacitación. En consecuencia, sería conveniente rebajar de forma considerable la indemnización por años de servicio para los trabajadores indefinidos y más bien reforzar el seguro de desempleo, dado que este último mecanismo es ampliamente superior y no introduce costos de eficiencia ni afecta a aquellos que buscan trabajo.

Así, según el reporte anual “Apuesta por el crecimiento” de la OCDE, Chile debería reformar el sistema de seguro de cesantía incrementando los montos del beneficio y su duración, lo que traería positivas consecuencias en mejorar la eficiencia y productividad del mercado laboral, pues permitiría a los trabajadores considerar opciones por más tiempo hasta encontrar un empleo que se ajuste mejor a sus expectativas. Dado que el mayor aporte para aquel seguro va de cargo al empleador, resultaría difícil pensar en una reforma que impute a este un monto mayor al que ya entrega para la cotización del afiliado. De hecho, el mismo informe indica que

los costos laborales -en referencia a las indemnizaciones por años de servicio- son altos, lo que afecta al empleo juvenil y deteriora la productividad. Aumentar esos costos para la empresa encarecería un sistema ya costoso en sí. Por el contrario, podría estudiarse la opción de flexibilizar el aporte máximo que puedan realizar los trabajadores, de modo que su contribución individual se transforme en un incentivo de ahorro.

2.3.1.17. Estructura económica - ingresos

Son los incrementos en los beneficios económicos, producidos a lo largo del periodo contable, en forma de entradas o incrementos de valor de los activos, o bien como decrementos de las obligaciones, que dan como resultado los diversos aumentos del patrimonio neto, y no están relacionados con las aportaciones de los propietarios a este patrimonio.

Los ingresos son los medios en el cual ente contable genera el apalancamiento de los flujos de caja, a través de la realización de los inmuebles y la prestación de servicios.

La definición de ingresos incluye tanto a los ingresos ordinarios como las ganancias. Los ingresos ordinarios surgen en el curso de las actividades ordinarias de la empresa, y corresponden a una variada gama de denominaciones, tales como ventas, honorarios, intereses, dividendos, alquileres y regalías. Al generarse un ingreso, pueden recibirse o incrementar su valor diferentes tipos de activos; como ejemplos pueden mencionarse el efectivo, las cuentas por cobrar y los bienes y servicios recibidos a cambio de los bienes o servicios suministrados.

Los ingresos pueden también producirse al ser canceladas obligaciones. Por ejemplo, una entidad puede suministrar bienes y servicios a un prestamista, en pago por la obligación de reembolsar el capital vivo de un préstamo.

2.3.1.18.Reconocimiento de los ingresos

Se reconoce un ingreso en el estado de resultados cuando ha surgido un incremento en los beneficios económicos futuros, relacionado con un incremento en los activos o un decremento en los pasivos, y además el importe del ingreso puede medirse con fiabilidad. En definitiva, esto significa que tal reconocimiento del ingreso ocurre simultáneamente con el reconocimiento de incrementos de activos o decrementos de pasivos (por ejemplo, el incremento neto de activos derivado de una venta de bienes y servicios, o el decremento en los pasivos resultante de la renuncia al derecho de cobro por parte del acreedor).

2.3.1.19.Clasificación de los ingresos

Los ingresos provienen las actividades ordinarias, así como de las ganancias. Dentro de este alcance tenemos: (a) Ingresos por Ventas de Bienes; (b) Ingresos por Prestación de Servicios; (c) Ingresos Financieros; (d) Ingresos por Regalías.

- Ingresos por dividendos.
- Ingresos por participación en las utilidades de la empresa.
- Otros ingresos.

2.3.1.20.Gastos

Son los decrementos en los beneficios económicos, producidos a lo largo del periodo contable, en forma de salidas o disminuciones del valor de los activos, o bien de nacimiento o aumento de los pasivos, que dan como resultado decrementos en el patrimonio neto, y no están relacionados con las distribuciones realizadas a los propietarios de este patrimonio.

La definición de gastos incluye tanto las pérdidas como los gastos que surgen en las actividades ordinarias de la empresa. Entre los gastos de la actividad ordinaria se encuentran, por ejemplo, el costo de las ventas, los salarios y la depreciación.

Usualmente, los gastos toman la forma de una salida o depreciación de activos, tales como efectivo y otras partidas equivalentes al efectivo, inventarios o propiedades, planta y equipo. La definición de gastos también incluye a las pérdidas no realizadas, por ejemplo, aquéllas que surgen por el efecto que los incrementos en la tasa de cambio de una determinada divisa tienen, sobre los préstamos tomados por la entidad en esa moneda.

2.3.1.21.Reconocimiento de los gastos

Se reconoce un gasto en el estado de resultados cuando ha surgido un decremento en los beneficios económicos futuros, relacionado con un decremento en los activos o un incremento en los pasivos, y además el gasto puede medirse con fiabilidad. En definitiva, esto significa que tal reconocimiento del gasto ocurre simultáneamente con el reconocimiento de incrementos en las obligaciones o decrementos en los activos (por ejemplo, la acumulación o el devengo de salarios, o bien la depreciación del equipo).

Los gastos se reconocen en el estado de resultados sobre la base de una asociación directa entre los costos incurridos y la obtención de partidas específicas de ingresos. Este proceso, al que se denomina comúnmente correlación de gastos con ingresos, implica el reconocimiento simultáneo o combinado de unos y otros, si surgen directa y conjuntamente de las mismas transacciones u otros sucesos.

Dentro del estado de resultados, se reconoce inmediatamente como tal un gasto cuando el desembolso correspondiente no produce beneficios económicos futuros, o cuando, y en la medida que, tales beneficios futuros no cumplen o dejan de cumplir las condiciones para su reconocimiento como activos en el balance.

2.3.1.22. Clasificación de los gastos

Los gastos provienen tanto de las pérdidas como de los que surgen de las actividades ordinarias de la empresa.

- Gastos de operación.
- Gastos de ventas.
- Gastos financieros.
- Gastos del personal.
- Gastos por depreciación.
- Gastos de gestión
- Gatos por tributos
- Otros gastos.

2.3.1.23. Elementos del costo de producción - mano de obra directa

Es el recurso humano que tiene como misión transformar la materia prima en un producto terminado.

Constituye el valor del trabajo directo e indirecto realizado por los operarios, o, dicho, en otros términos, el esfuerzo aportado al proceso de manufactura del bien.

La mano de obra de acuerdo a su asignación se puede clasificar en: Producción, Ventas, Administración.

La mano de obra relacionada a la producción es la que se asigna al producto fabricado, mientras que la no relacionada con la fabricación constituye un gasto del periodo.

2.3.2. Marco conceptual

Para el presente estudio se definió algunos términos que se consideran relevantes en la investigación.

2.3.2.1. Efecto

El efecto es el resultado, el fin, la conclusión, la consecuencia, lo que se deriva de una causa, de ahí proviene el principio fundamental causa-efecto, de la ciencia y de la filosofía. El término efecto proviene del latín *effectus*, y posee varios significados dependiendo del área en el que se utiliza.

También se denomina efecto a una sensación, un impacto o una impresión producida en el ánimo o en los sentimientos de una persona. Los efectos son documentos o valores mercantiles o comerciales, ya sea nominativo, al portador o endosable, por ejemplo, los efectos bancarios o financieros.

2.3.2.2. Beneficios sociales

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad.

2.3.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

La CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. Para el cómputo de este beneficio los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios.

2.3.2.4. Costos

Es la magnitud de los recursos materiales, laborales y monetarios necesarios para alcanzar un cierto volumen de producción con una determinada calidad. Es todo valor que se invierte en la fabricación y/o distribución de un producto y la prestación de un servicio. Es el valor de los recursos que se entregan o prometen entregar a cargo de un bien o servicio adquirido, por la entidad con la intención de generar ingresos.

El costo o coste es el gasto económico que representa la fabricación de un producto o la prestación de un servicio. Al determinar el costo de producción, se puede establecer el precio de venta al público del bien en cuestión (el precio al público es la suma del costo más el beneficio).

El costo de un producto está formado por el precio de la materia prima, el precio de la mano de obra directa empleada en su producción, el precio de la mano de obra indirecta empleada para el funcionamiento de la empresa y el costo de amortización de la maquinaria y de los edificios.

En otras palabras, el costo es el esfuerzo económico que se debe realizar para lograr un objetivo operativo (el pago de salarios, la compra de materiales, la fabricación de un producto, la obtención de fondos para la financiación, la administración de la empresa, etc.). Cuando no se alcanza el objetivo deseado, se dice que una empresa tiene pérdidas.

2.3.2.5. Costos fijos

Son todos aquellos que permanecen constantes durante el proceso productivo u operativo; son inalterables, aunque aumente o disminuya el nivel de los servicios prestados o de la producción.

Los costos fijos son aquellos en que necesariamente tiene que incurrir la empresa al iniciar sus operaciones. Se definen como costos porque en el plazo corto e intermedio se mantienen constantes a los diferentes niveles de producción.

2.3.2.6. Costos laborales

Son todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra. Son el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas.

El costo laboral incluye la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y todos los beneficios sociales percibidos por el trabajador por sus servicios prestados a la entidad.

2.3.2.7. Costos variables

Los costos variables son aquellos que varían al variar el volumen de producción. El costo variable total se mueve en la misma dirección del nivel de producción. El costo de la materia prima y el costo de la mano de obra son los elementos más importantes del costo variable. La decisión de aumentar el nivel de producción significa el uso de más materia prima y más obreros, por lo que el costo variable total tiende a aumentar la producción. Los costos variables son pues, aquellos que varían al variar la producción.

2.3.2.8. Estructura económica

La estructura económica es un todo en el que sus elementos se encuentran distribuidos según la organización de conjunto que se determina la función que desempeñan cada uno dentro de su totalidad conformada por la fuerza productiva y las relaciones sociales de producción. La estructura económica de la empresa se determina a través del Estado de Resultados Integrales, donde muestra la acumulación de los ingresos y egresos que han dado al cierre del ejercicio económico la utilidad o pérdida del período; y por ende permite conocer su efecto en la estructura financiera.

2.3.2.9. Estructura financiera

La estructura financiera de la empresa presenta la composición de la forma en que se financia una empresa o entidad. Los conceptos que integran la estructura financiera muestran la organización patrimonial de la empresa y su capacidad para mantener el equilibrio constante entre los flujos monetarios de entrada y salida sin perjudicar el resultado económico de la gestión. La estructura financiera se determina a través del Estado de Situación Financiera en donde expone los bienes y derechos de propiedad de la empresa, así como las fuentes ajenas o propias que permitieron su financiamiento a una fecha determinada.

2.3.2.10. Gratificaciones

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año. No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

2.3.2.11. Vacaciones

Son una prestación social que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un empleador, durante un año calendario. Se da la suspensión de la prestación de servicios durante cierto número días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

2.3.2.12. Planilla de remuneraciones

Es un documento legal contable y obligatorio llevado a través de libros, hojas sueltas o libros electrónicos donde se registran las remuneraciones que demuestran la relación laboral entre el trabajador y la empresa, es presentado mensualmente a la autoridad a través del medio informático desarrollado por la Superintendencia Nacional Tributaria (SUNAT), en el que se encuentra la información de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, prestador de servicios -modalidad formativa, personal de terceros y derechohabientes.

Conceptos básicos de la planilla de la misión del norte de Chile

2.3.2.13. SEP: (Subvención Escolar Preferencial)

Es una idea del ministerio de educación en Chile donde se entrega más recursos a las escuelas para implementar un Plan de Mejoramiento Educativo destinado a perfeccionar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Y así mejorar la calidad y equidad de la educación, y construir un país con mejores oportunidades para todos.

2.3.2.14. Pie o integración: (Programa de Integración escolar)

Es una estrategia inclusiva del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean estas de carácter permanente o transitorio.

2.3.2.15. Sueldo base:

Es la cantidad fija que recibe el trabajador; cabe añadir que si es docente a este se le paga por horas y si es no docente se le paga por mes.

2.3.2.16. Sueldo SEP:

Se paga por horas por reforzamiento al alumnado para un mayor aprendizaje.

2.3.2.17. Sueldo PIE:

Se paga por horas especialmente a docentes.

2.3.2.18. Bono zona:

La asignación de zona que establece el artículo 5 transitorio de la ley 19.070 es un complemento de la remuneración básica mínima nacional que tienen derecho a percibir aquellos profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos subvencionados de acuerdo al DFL N° 2, de 1996, en los casos en que dichos servicios se efectúen en algunas de las localidades del país en que la subvención estatal de educación se incrementa por concepto de zona. Los docentes beneficiados son los municipales y los que trabajan en los establecimientos particulares subvencionados, excluyéndose del beneficio el personal docente de los establecimientos técnicos profesionales regidos por el DL N° 3.166, de 1980 y el particular pagado. Finalmente, cabe agregar que el beneficio en comento constituye remuneración, es imponible, no afecta el monto de las asignaciones que procede pagar en conformidad con el Estatuto Docente y, por último, procede imputarlo a la Remuneración Total Mínima.

2.3.2.19. Excelencia académica - asistente educación:

La normativa que establece (No Docente) el 100% de los recursos recibidos por el establecimiento seleccionado (monto total de Subvención por Desempeño de Excelencia para asistentes de la educación) deben ser distribuidos en proporción a las horas contrato de los asistentes de la educación (Ley N° 20.244, art. 2).

2.3.2.20. Excelencia académica:

La normativa que establece (Docente) el 90% de los recursos recibidos por el establecimiento seleccionado (monto total de Subvención por Desempeño de Excelencia para docentes) debe ser dividido por el número total de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales

de la educación y el monto resultante (monto por hora cronológica) se multiplica por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación. El 10% restante debe destinarse a otorgar incentivos remuneraciones especiales a docentes destacados, según la forma de distribución que determinen los propios docentes del establecimiento (Ley N° 19.410, art. 17). Excelencias académicas conocido también como Bono SNED, los docentes y no docentes reciben este bono en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

2.3.2.21. Bono reconocimiento profesional – base y mención.

Es un nuevo beneficio remuneracional, establecido por la Ley N°20.158 (29 de diciembre de 2006), que permite a los docentes percibir un monto mensual por concepto de título y un complemento por concepto de mención, que se deberá pagar proporcionalmente a las horas de contrato, con un tope de 30 horas.

2.3.2.22. Excelencia pedagógica:

La Asignación de Excelencia Pedagógica es un programa del Ministerio de Educación cuyo objetivo es fortalecer la calidad de la educación a través del reconocimiento al mérito profesional de los y las docentes de aula. Esta asignación responde a lo dispuesto en la Ley 19.715 y el DFL N°2 de Educación, de 2012, del Ministerio de Educación.

2.3.2.23. Asignación de bienio:

Beneficio por antigüedad de Profesor solo hasta el 2016, actualmente ya no se dan bienios.

2.3.2.24. Asignación de responsabilidad.

Según criterio del empleador se asignan este beneficio y es de acuerdo a la función:

- Director: 20%
- Inspector General: 15%

- UTP: 10%
- Orientador: 7%
- Profesor Jefe: 7%

2.3.2.25.Subvención preferencial – SEP e integración.

Concepto usado por diferencia de sueldo por meses pasados.

2.3.2.26.Incentivo voluntario.

Bonificaciones especiales que determina el empleador.

2.3.2.27.Bonificación proporcional docente – Ley 19410:

Es una subvención (solo para docentes) destinada de apoyo a la remuneración del docente el cual es distribuido el 80% durante el año según la carga horaria y el 20% distribuido en el mes de diciembre como Bono SAE.

2.3.2.28.Bonificación proporcional docente – Ley 19933:

Es una subvención (solo para docentes) destinada de apoyo a la remuneración del docente el cual es distribuido el 80% durante el año según la carga horaria y el 20% distribuido en el mes de diciembre como Bono SAE.

2.3.2.29.Bonificación según Ley 19464.

Es una subvención (solo para No docentes) destinada de apoyo a la remuneración del no docente el cual es distribuido en su totalidad por las horas trabajadas.

2.3.2.30.Incentivo de gobierno:

Concepto usado como Bono Escolar, les corresponde a los funcionarios con cargas familiares activas a la fecha, llega una vez al año.

2.3.2.31.Bono especial:

Termino de Conflicto (1 vez al año) Negociaciones Colectivas.

2.3.2.32. Asignación familiar:

Beneficio otorgado por la caja de compensaciones por la afiliación de las cargas familiares.

2.3.2.33. Asignación familiar retroactiva:

Montos recibidos con posterioridad (rezagado) por la no actualización de cargas familiares e informadas fuera de la fecha.

2.3.2.34. Bono extraordinario anual (saldo):

Este concepto se utiliza para el pago del bono SAE. Reciben este bono solamente los profesores de los colegios municipales, particulares subvencionados y del D.L. 3.166, el bono se paga a los profesores titulares, indefinidos, de plazo fijo y de reemplazo. No corresponde el pago del bono en diciembre si es que el empleador lo pagó en forma mensual. Si el empleador pagó el bono mensualmente, debió de haberlo hecho NO imponible. Si lo pagó imponible, deberá devolver a los profesores todas las cantidades que mensualmente cotizó en los sistemas previsionales. El bono se calcula tomando todos los saldos que han quedado desde enero a diciembre de la subvención especial adicional (SAE) que recibe mensualmente el sostenedor y que es independiente de la subvención escolar por asistencia. Dicha subvención es usada cada mes para pagar el "Bono Proporcional" que en las liquidaciones de sueldo suele aparecer bajo las leyes 19.410 o 19.933. A la suma total de los doce saldos mensuales se le resta las planillas complementarias pagadas mensualmente a los profesores y los posibles aumentos de la Remuneración Básica Mínima Nacional que en el mes de febrero de años anteriores haya existido en algunos casos. La cantidad final de dinero que quede se divide por toda la carga horaria docente contratada, incluido a los directivos docentes. El factor resultante se multiplica

luego por la carga horaria individual de cada profesor y nos da el valor del Bono Extraordinario ("Bono SAE"). A igual cantidad de horas contratadas, igual valor de Bono Extraordinario.

2.3.2.35.Misión norte de Chile

La Misión Norte de Chile (en adelante MNCH) es una división territorial de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Chile que abarca el área geográfica desde Arica a Vallenar. Pertenece a la Unión Chilena y por su intermedio a la División Sudamericana. El sitio oficial de la Iglesia Adventista, división administrativa en Antofagasta: "Misión Norte de Chile" www.mnch.cl

2.3.2.36. Misión del oriente Peruano

La Misión del Oriente Peruano (en adelante MOP) es una división territorial de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Perú que abarca el área geográfica de la Selva neta del Perú. Pertenece a la Unión Peruana del Sur y por su intermedio a la División Sudamericana. El sitio oficial de la Iglesia Adventista, división administrativa en la ciudad de Pucallpa: "Misión del Oriente Peruano" www.adventistasmpps.com.

2.3.2.37.Estado de resultados del ejercicio

Es un Estado Financiero básico que presenta información relevante (Resultado = utilidad o pérdida) luego de las operaciones desarrolladas por una entidad durante un periodo determinado. (Estado financiero dinámico). (Boletín B-3)

Operación = Principal actividad; Entidad = persona moral y/o persona física y Periodo= año natural (12 meses del año)

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Descripción del lugar de ejecución.

Para el análisis y desarrollo de nuestro trabajo de investigación hemos tomado como base principal, la información financiera de la Misión Norte de Chile por los periodos de estudio 2013 al 2017, donde muestra los datos financieros y laborales que involucran el Estado de Resultados, específicamente a la misión del Norte de Chile, esta institución está ubicada en ciudad de Antofagasta. Asimismo expresar que se escogió a esta institución por uno motivo fundamental, y es el amplio detalle de conceptos remunerativos que integran una planilla de remuneraciones en una entidad sin fines de lucro en el país de Chile, y no solo ello, sino que también se ha recopilado información de la Misión del Oriente Peruano, con la finalidad de hacer un comparativo entre la información de ambas instituciones, ello no conlleva a un estudio específico sino únicamente a una comparación para determinar su efecto, lo que consideramos es totalmente sustentable.

3.2. Delimitación espacial y temporal

3.2.1. Espacial

El presente trabajo de investigación fue desarrollado con la información clasificada de la Misión del Norte de Chile específicamente del periodo 2016, y solo para efectos comparados, la información clasificada de la Misión del Oriente Peruano, correspondiente al mismo periodo, asimismo debemos indicar que siendo información clasificada, para dar más solidez a nuestro trabajado de investigación hemos realizado el análisis completo incluyendo los años 2013 al 2015 y posterior del año 2017.

3.2.2. Temporal

La duración para el análisis de esta investigación será de cinco años que corresponde desde el año 2013 al año 2017.

3.3. Población y muestra

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se ha utilizado información histórica de la MNCH, por los últimos 5 años; asimismo afirmamos que solo para mostrar efectos comparativos se ha tomado información histórica de la MOP, en Perú.

Es decir que la población está integrada por la Misión Norte de Chile y solo para efectos comparativos la Misión del Oriente Peruano, que utiliza una muestra no probabilística y de conveniencia directa debido a que no se utiliza procedimientos de selección por casualidad, sino que más bien dependen el juicio personal del investigador (Malhotra, 1997).

Por tal motivo la muestra será la misma que la población, y los Estados de Resultados de los periodos 2013 al 2017.

3.4. Tipo de investigación

Según el gran investigador Bunge (1979), el presente trabajo de investigación es de tipo básica, descriptiva a nivel explicativo comparativo, porque se hace una descripción lógica de explicación comparativa que se mide la primera variable de estudio para luego determinar el efecto en la segunda variable, criterios y tipos de estudios definidas por Hernández, Fernández y Baptista (2013).

3.5. Tipo de estudio

Es de tipo básica Bunge (1979), con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo comparativo y analítico, así se mide cada variable de estudio para luego determinar el efecto de las dos variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2013).

3.6. Diseño de investigación

Es no experimental al no manipular las variables de estudio, transversal debido a que en un tiempo se realiza la recolección de datos de los periodos 2013-2017 para su respectivo análisis. Es de tipo descriptivo comparativo porque estudia los aspectos fundamentales del costo laboral de las remuneraciones y cómo esto afecta en los resultados de las instituciones en estudio.

3.7. Formulación de las variables, dimensiones e indicadores

3.7.1. Identificación de la variable

a) Primera Variable = Costos laborales

Dimensión: Costo laboral establecido por el estado

- Bono de Zona
- Bono de Reconocimiento profesión base
- Bono de reconocimiento profesión mención
- Asignaciones
- Incentivos

Dimensión: Costo laboral establecido por la IASD

- Reintegros
- Gastos vinculados
- Educación y seguros

b) Segunda Variable = Estado de resultados

Dimensión: Resultados por periodos

- Efecto económico Utilidad Bruta
- Efecto económico Utilidad Operativa
- Efecto económico Utilidad del Ejercicio

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados.

Si bien el presente trabajo de investigación está referido a un periodo específico (2016), para efectos de comparación realizada, el desarrollo analítico fue de tres años atrás (2013, 2014 y 2015) y un año posterior (2017). La tabulación, evaluación y resumen de los costos laborales en las planillas de la Misión del Norte de Chile, y para efectos comparativos los de la Misión del Oriente Peruano, se muestran en las tablas 1 y 2, siguientes:

Tabla 1 – Resumen trimestral de costos laborales de la MNCH.

MISION DEL NORTE DE CHILE							
RESUMEN DE COSTOS LABORALES POR TRIMESTRE Y ACUMULADO							
(Expresado en soles y su equivalente de pesos)							
DESCRIPCION		I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	T.C.P.
AEAMNCH - 2013 - EQUIVALENCIAS EN SOLES:							
B: Remuneracion Basica	B	557,430.35	506,426.86	496,797.41	498,076.39	2,058,731.00	0.00502
B = Remuneración Basica - complemento	B						
E: Remuneracion establecida por el estado	E	2,539,589.46	2,771,748.94	2,885,747.80	3,246,318.81	11,443,405.01	0.00502
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	178,769.51	201,792.49	209,964.66	287,416.34	877,943.00	0.00502
		<u>3,275,789.32</u>	<u>3,479,968.29</u>	<u>3,592,509.86</u>	<u>4,031,811.54</u>	<u>14,380,079.01</u>	0.00502
AEAMNCH - 2014 - EQUIVALENCIAS EN SOLES:							
B: Remuneracion Basica	B	482,429.46	546,777.45	531,979.58	543,754.31	2,104,940.79	0.00510
B = Remuneración Basica - complemento	B						
E: Remuneracion establecida por el estado	E	3,055,851.08	3,226,507.86	3,265,776.27	3,722,504.71	13,270,639.93	0.00510
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	130,097.67	276,030.04	241,953.31	317,112.72	965,193.74	0.00510
		<u>3,668,378.21</u>	<u>4,049,315.34</u>	<u>4,039,709.16</u>	<u>4,583,371.74</u>	<u>16,340,774.46</u>	0.00510
AEAMNCH - 2015 - EQUIVALENCIAS EN SOLES:							
B: Remuneracion Basica	B	527,674.99	557,549.77	578,845.35	581,969.22	2,246,039.33	0.00477
B = Remuneración Basica - complemento	B						
E: Remuneracion establecida por el estado	E	3,297,300.81	3,491,065.71	3,491,065.37	3,860,580.87	14,140,012.77	0.00477
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	222,656.19	228,529.19	199,373.39	248,356.31	898,915.08	0.00477
		<u>4,047,632.00</u>	<u>4,277,144.67</u>	<u>4,269,284.11</u>	<u>4,690,906.39</u>	<u>17,284,967.18</u>	0.00477
AEAMNCH - 2016 - EQUIVALENCIAS EN SOLES:							
B: Remuneracion Basica	B	572,065.47	579,205.00	583,633.20	629,968.01	2,364,871.68	0.00482
B = Remuneración Basica - complemento	B						
E: Remuneracion establecida por el estado	E	3,718,613.02	3,514,684.01	3,569,909.59	4,162,219.17	14,965,425.78	0.00482
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	214,151.48	226,717.75	310,380.43	299,424.33	1,050,673.99	0.00482
		<u>4,504,829.96</u>	<u>4,320,606.76</u>	<u>4,463,923.22</u>	<u>5,091,611.51</u>	<u>18,380,971.45</u>	0.00482
AEAMNCH - 2017 - EQUIVALENCIAS EN SOLES:							
B: Remuneracion Basica	B	2,299,840.08	461,943.56	263,852.50	272,167.05	3,297,803.19	0.00470
B = Remuneración Basica - complemento	B						
E: Remuneracion establecida por el estado	E	12,421,083.85	2,198,043.85	1,478,590.85	1,687,924.36	17,785,642.90	0.00470
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	456,049.94	87,497.82	107,804.64	106,558.32	757,910.73	0.00470
		<u>15,176,973.86</u>	<u>2,747,485.23</u>	<u>1,850,247.98</u>	<u>2,066,649.74</u>	<u>21,841,356.82</u>	0.00470

Donde: T.C.P = Tipo de cambio promedio de pesos a soles al cierre de cada periodo

Fuente: Planillas del personal de la MNCH

Tabla 2 – Resumen trimestral de costos laborales de MOP**MISION DEL ORIENTE PERUANO****RESUMEN DE COSTOS LABORALES POR TRIMESTRE Y ACUMULADO****(Expresado en soles y su equivalente de pesos)**

DESCRIPCION		I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL
AEAMOP - 2013						
B = Remuneración Basica	B	358,692.63	404,483.18	355,639.93	407,535.89	1,526,351.63
B = Remuneración Basica - complemento	B	280,059.84	315,812.16	277,676.36	318,195.65	1,191,744.01
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	77,025.94	86,859.04	76,370.40	87,514.58	327,769.95
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	48,352.25	54,524.88	47,940.74	54,936.38	205,754.25
		764,130.66	861,679.26	757,627.42	868,182.50	3,251,619.84
AEAMOP - 2014						
B = Remuneración Basica	B	421,067.47	474,820.76	417,483.92	478,404.32	1,791,776.47
B = Remuneración Basica - complemento	B	186,864.77	210,719.85	185,274.43	212,310.19	795,169.24
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	127,377.74	143,638.73	126,293.68	144,722.80	542,032.95
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	44,907.64	50,640.53	44,525.45	51,022.72	191,096.34
		780,217.62	879,819.87	773,577.47	886,460.02	3,320,075.00
AEAMOP - 2015						
B = Remuneración Basica	B	464,420.63	523,708.38	460,468.12	527,660.89	1,976,258.02
B = Remuneración Basica - complemento	B	144,945.80	163,449.52	143,712.22	164,683.10	616,790.64
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	150,274.98	169,459.02	148,996.05	170,737.96	639,468.01
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	44,706.65	50,413.88	44,326.17	50,794.36	190,241.06
		804,348.07	907,030.80	797,502.55	913,876.31	3,422,757.73
AEAMOP - 2016						
B = Remuneración Basica	B	491,578.36	554,333.04	487,394.71	558,516.68	2,091,822.79
B = Remuneración Basica - complemento	B	122,382.91	138,006.27	121,341.36	139,047.82	520,778.36
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	140,972.89	158,969.43	139,773.12	160,169.20	599,884.64
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	74,848.76	84,403.93	74,211.75	85,040.94	318,505.38
		829,782.92	935,712.66	822,720.94	942,774.64	3,530,991.17
AEAMOP - 2017						
B = Remuneración Basica	B	545,396.36	589,918.52	529,813.61	560,979.12	2,226,107.61
B = Remuneración Basica - complemento	B	67,487.75	72,996.95	65,559.53	69,415.97	275,460.20
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	164,667.09	178,109.30	159,962.32	169,371.86	672,110.57
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	52,937.92	57,259.38	51,425.41	54,450.43	216,073.14
		830,489.12	898,284.15	806,760.86	854,217.38	3,389,751.52

Fuente: Planillas del personal de la MOP

Y luego de conocer el detalle conceptual de las planillas según la tabulación de los costos laborales básicos adiciones dispuestos por el gobierno y adicionales dispuestos por la misma institución IASD, podemos afirmar que el efecto en los resultados es significativa al compararse la aplicación de las remuneraciones colaterales establecidas por el gobierno, lo que se visualizada en la tabla N° 3 - obteniendo un porcentaje promedio de variación porcentual de 73.9%. En la misma línea de evaluación, podemos mostrar que los

conceptos colaterales establecidos en el orden interno de la institución adventista (IASD), hay una incidencia promedio porcentual del 5.0%.

Tabla 3 - Cuadro comparativo de incidencias porcentuales de los costos laborales en los estados de resultados de la MNCH

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno

CUADRO COMPARATIVO DE VARIACIONES EN LOS RESULTADOS

expresado en porcentajes

PERIODOS	Resultados comparados con gobierno			Resultados comparados con IASD		
	Sin deducir	Deducido	Variación	Sin deducir	Deducido	Variación
2013	6.0	74.9	68.9	6.0	12.1	6.1
2014	19.8	95.4	75.6	19.8	25.3	5.5
2015	34.4	115.8	81.4	34.4	39.6	5.2
2016	8.0	84.9	76.9	8.0	13.4	5.4
2017	17.9	84.6	66.6	17.9	20.8	2.8
PROMEDIO			73.9			5.0

Fuente: Información Estado de Resultados de MNCH

Y si hacemos el mismo comparativo en el caso de la Misión del Oriente Peruano, la aplicación del total de colaterales y deducidos lo mismo conceptos permite ver que hay una efecto regular al deducir los conceptos establecidos por el gobierno, tal como lo vemos la variación porcentual es del 11.5% y al no considerar los conceptos establecidos por la IASD la variación es del 4.6% tal como se muestra en la tabla N° 4, difiere en 62.4%, lo que nos indica que la protección del gobierno de Chile al trabajador es mayor que en nuestro país. Asimismo, podemos decir que en ambas misiones los colaterales establecidos por la IASD, su efecto en los resultados es perpetua.

Tabla 1. Cuadro comparativo de incidencias porcentuales de los costos laborales en los estados de resultados de la MOP

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO

Balance Denominacional Interno

CUADRO COMPARATIVO DE VARIACIONES EN LOS RESULTADOS

expresado en porcentajes

PERIODOS	Resultados comparados con gobierno			Resultados comparados con IASD		
	Sin deducir	Deducido	Variación	Sin deducir	Deducido	Variación
2013	4.4	11.7	7.3	4.4	8.9	4.6
2014	4.4	16.2	11.8	4.4	8.5	4.2
2015	4.4	17.9	13.5	4.4	8.4	4.0
2016	4.8	16.2	11.4	4.8	10.9	6.1
2017	4.8	18.1	13.3	4.8	9.1	4.3
PROMEDIO			11.5			4.6

Fuente: Información de los estados de resultados de la MOP

Por ende al aplicar las pruebas cruzadas de contraste entre las dos instituciones, insertando conceptos colaterales aplicadas en el Perú, establecidas por el gobierno y la IASD, en el estado de resultados de la MNCH, se determina en el cuadro N° 5, un resultado comparativo porcentual de 281.7% en el contraste con los descuentos del estado y 16.8% en el contraste con la aplicación de los colaterales de las planilla MOP en el año 2016.

Tabla 2. *Comparativo de resultados porcentuales de la MNCH aplicando las planillas MOP*
MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN
 Balance Denominacional Interno

**CUADRO COMPARATIVO DE VARIACIONES EN LOS RESULTADOS CON
 APLICACIÓN DE COLATERALES PLANILLA DE MOP**

expresado en porcentajes

PERIODOS	Resultados comparados con gobierno			Resultados comparados con IASD		
	Sin deducir	Deducido	Variación	Sin deducir	Deducido	Variación
2013	6.5	258.3	251.8	6.5	23.9	17.4
2014	19.8	292.7	272.9	19.8	25.4	5.5
2015	34.4	302.4	268.0	34.4	23.3	-11.1
2016	8.0	289.8	281.7	8.0	24.8	16.8
2017	17.9	357.6	339.6	17.9	19.8	1.9
PROMEDIO			282.8			6.1

Fuente: *Información de los estados de resultados MNCH y resumen planillas MOP*

Asimismo, si aplicamos las pruebas de contraste entre las dos instituciones, en el estado de resultados de la MOP, con los conceptos de la planilla de la MNCH nos muestra en el cuadro N° 6, un resultado comparativo porcentual de 285.0% en el contraste con los conceptos dispuestos por el gobierno de Chile y del 20.0% en el contraste con la aplicación de los conceptos colaterales dispuestos la MNCH en el año 2016.

Tabla 3. *Comparativo de resultados porcentuales de la MOP aplicando las planilla de la MNCH*

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO - ASOCIACIÓN EDUCATIVA

Balance Denominacional Interno

CUADRO COMPARATIVO DE VARIACIONES EN LOS RESULTADOS

expresado en porcentajes

PERIODOS	Resultados comparados con gobierno			Resultados comparados con IASD		
	Sin deducir	Deducido	Variación	Sin deducir	Deducido	Variación
2013	4.4	258.3	253.9	4.4	23.9	19.5
2014	4.4	292.7	288.3	4.4	25.4	21.0
2015	4.4	302.4	298.0	4.4	23.3	18.9
2016	4.8	289.8	285.0	4.8	24.8	20.0
2017	4.8	357.6	352.8	4.8	19.8	15.0
PROMEDIO			295.6			18.9

Fuente: Información de los estados de resultados de la MOP y el resumen de planillas de MNCH

4.2. **Discusión.**

La riqueza de esta investigación radica en determinar el efecto significativo, de la aplicación de los costos colaterales de las planillas en la MNCH, con todos los conceptos establecidos por el gobierno y la organización adventista IASD y deduciéndolos a ellas, y más aún cuando hacemos solo para efectos comparativos también se analizó la información en esta misma línea la información de los resultados y la planilla de la MOP en el Perú.

A nuestro criterio y después del análisis expuesto creemos que es más factible que una institución adventistas es más sensible para determinar un resultado favorable con la aplicación de mejorar salariales para sus trabajadores sin salirse del marco institucional y del marco gubernamental de cada país, es decir siempre se debe tomar en cuenta las necesidades y beneficios que se establecen.

Por otro lado en el anexo 28 de este documento se muestra un comparativo global del efecto costos colaterales de planilla en los resultados, siendo que la hay mayor efecto en los resultados de la MNCH, ya que el gobierno otorga mayores beneficios y control para los trabajadores, es decir hay una mayor consideración para el costo laboral, por ello y para consolidar el resultado obtenido y analizado, se ha realizado algunas entrevistas a profesionales del área de la MNCH, los que se presentan a continuación:

Cuestionario N° 01 – Responsable directo del área financiera de la MNCH.

- Pregunta 01: Si tuviera elegir entre ir a trabajar en Perú, específicamente en la selva del Perú, ¿Cuál sería su elección? según su respuesta en máximo de 25 palabras diga por qué

No iría. Ya que no cuenta con las condiciones necesarias para poder realizar un trabajo óptimo.

- Pregunta 02: De elegir en forma positiva, es decir “ir a Perú”, ¿Establecería los mismos criterios de Chile en Perú respecto a la planilla?

Se tendría que analizar, ya que presentan distintos temas legales cada país.

- Pregunta 03: ¿Cuál sería su primer paso respecto a las planillas de ambos países para poder establecer una planilla equitativa?

Primero analizar los aspectos legales del país y ver que cuentas son necesarias para ambos.

- Pregunta 04: ¿Qué piensa de los conceptos que se establecen en la planilla, que se emite en su misión?

Quizás se ven muchos, pero son necesarios al momento de tener un mejor análisis por concepto.

- Pregunta 05: Para usted como profesional ¿Qué mejoras podría dar, para darle mejor aceptación en su planilla?

Analizar cada concepto y ver, cuales realmente son necesarios, según la legislación del país.

Cuestionario N° 02 – Responsable directo del área contable de la MNCH.

- Pregunta 01: Si tuviera elegir entre ir a trabajar en Perú, específicamente en la selva del Perú, ¿Cuál sería su elección? según su respuesta en máximo de 25 palabras diga por qué.

Mi elección sería que no, ya que desconozco lo que es la selva peruana, además de que tengo hijos y sería complicado establecernos en un lugar tan particular y desconocido como la selva.

- Pregunta 02: De elegir en forma positiva, es decir “ir a Perú”, ¿Establecería los mismos criterios de Chile en Perú respecto a la planilla?

Si hubiera decidido ir a Perú, no podría establecer los mismos criterios de Chile en Perú ya que son dos realidades diferentes, nuestros colegios en Chile aún son dependientes del Gobierno chileno, por lo tanto, tenemos muchas más cuentas en nuestras planillas las cuales debemos rendir, en cambio las planillas peruanas son más compactas ya que sus colegios son particulares, lo cual les da ventaja ante los colegios chilenos.

- Pregunta 03: ¿Cuál sería su primer paso respecto a las planillas de ambos países para poder establecer una planilla equitativa?

De acuerdo a la respuesta anterior, la forma de hacer una planilla parecida o equitativa entre ambos países, sería establecer colegios particulares en Chile, así nuestras planillas reducirían la cantidad de cuentas y serían más parecidas a las peruanas.

- Pregunta 04: ¿Qué piensa de los conceptos que se establecen en la planilla, que se emite en su misión?

Los conceptos de la planilla emitidos en mi Asociación encuentro que están bien establecidos, son claros, pero son demasiados, como debemos rendir al gobierno cada peso, debemos manejar demasiadas cuentas para poder llevar en orden los dineros entregados; esto nos genera una planilla muy abultada en cuentas y se ve un poco desordenada.

- Pregunta 05: Para usted como profesional ¿Qué mejoras podría dar, para darle mejor aceptación en su planilla?

Tenemos dos opciones, la primera sería hacer un estudio de mercado para poder establecer nuestros colegios de forma privada, y así generar una planilla con menos conceptos, así como la peruana.

Y la segunda sería hacer un trabajo conjunto con el Gobierno para reducir el número de cuentas y conceptos de las planillas y así llevar un mejor orden en este tema.

Cuestionario N° 03 – Responsable directo del área Administrativa de la MNCH.

- Pregunta 01: Si tuviera elegir entre ir a trabajar en Perú, específicamente en la selva del Perú, ¿Cuál sería su elección? según su respuesta en máximo de 25 palabras diga por qué.

En relación a lo comentado en la posibilidad de trabajar en la selva del Perú personalmente no accedería ya que geográficamente se encuentra distante de mi país, además las condiciones geográficas y climáticas que son muy variadas.

- Pregunta 02: ¿De elegir en forma positiva, es decir “ir a Perú”, ¿Establecería los mismos criterios de Chile en Perú respecto a la planilla?

De elegir ir al Perú no establecería los mismos criterios. Recordemos que en Perú los colegios son particulares y en Chile los colegios pueden ser particulares, subvencionados o gratuitos. La planilla de Chile nos muestra un análisis de un colegio particular subvencionado con criterios en relación a ello.

- Pregunta 03: ¿Cuál sería su primer paso respecto a las planillas de ambos países para poder establecer una planilla equitativa?

En relación a la planilla de Perú detallar un poco más los gastos, un ejemplo: en sueldos pueden ir la diferenciación si es que existe entre el pago de los docentes de

educación preescolar, básica o media si es que existiera diferencias en montos pagados. En atención al personal no hay detalle a que grandes segmentos se distribuyeron.

- Pregunta 04: ¿Qué piensa de los conceptos que se establecen en la planilla, que se emite en su misión?

Para la realidad nacional se encuentra detallada y cumple con los requerimientos necesarios hasta el momento. Estos conceptos nos ayudan a la rendición estatal gubernamental anual.

- Pregunta 05: Para usted como profesional ¿Qué mejoras podría dar, para darle mejor aceptación en su planilla?

En el caso de realizar mejoras para análisis se podrían agrupar en ciertos criterios.

El Resultado de estas entrevistas nos confirma que las realidades de ambas instituciones son diferentes respecto de la dependencia del Gobierno, por ello se refleja en los resultados un alto índice de variación cuando se trata de la aplicación de los colaterales de la planilla bajo las reglas del Gobierno, no siendo así respecto de las aplicaciones de los colaterales de la planilla cuando se trata del reglamento interno de la organización IASD.

4.2.1. Contrastación del análisis realizado.

El presente trabajo de investigación, por su naturaleza con maneja hipótesis, al ser una investigación de índole descriptivo comparativo, y las variables están referidos al efecto del costo laboral de las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile (MNCH) en los estados de resultados de los ejercicios 2013-2017.

Este análisis nos lleva a verificar el estado de resultados, lo que nos muestra un efecto significativo, debido al alto porcentaje con la aplicación de los lineamientos del gobierno, y en menor escala con los lineamientos establecidos por la IASD.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego del análisis final de la información proporcionada y analizada de la Misión del Norte de Chile (MNCH) con la Misión del Oriente Peruano (MOP), podemos concluir con:

- Se establece que en la Misión del Norte de Chile (MNCH), se están aplicando las condiciones laborales establecidas por el gobierno, para brindar al trabajador un mejor estilo de vida y un mejor clima laboral muy diferente a las condiciones, dando un efecto significativo en el resultado periódico del 2016.
- Asimismo al comparar la información laboral con conceptos establecidos por la IASD y los resultados de la MNCH, se establece que las normas internas de la organización, tiene un efecto regular en el resultado periódicos del 2016, salvo los que se determinen como condición especial.
- Las expresiones vertidas por profesionales especializados de la carrera, nos llevan a concluir que las variaciones significativas se deben a la aplicación directa que las normas que establecen la realidad del país, y el establecimiento de los mecanismos de registro y control debe hacerse según lo requiera la institución.
- Adicionalmente, se ha realizado un análisis comparativo con la Misión del Oriente Peruano, una institución establecida en el Perú, lo que nos ha llevado a concluir que la incidencia de los colaterales de la planilla establecida en Chile, afecta muy significativamente en los resultados de la MOP en Perú.
- Contrariamente al analizar la incidencia de los colaterales de la planilla de la MOP en Perú, en los resultados de la MNCH, el efecto es regular, consecuentemente hay

mayores beneficios establecidos por el Gobierno de Chile que por el gobierno de Perú, pero hay una equidad respecto a los beneficios establecidos por institución adventista IASD.

5.2. Recomendaciones

Las conclusiones vertidas nos llevan a presentar las siguientes recomendaciones:

- La organización IASD, debe considerar tomar en cuenta las disposiciones del gobierno de cada país, y con ello determinar los colaterales en la planilla, tomando en cuenta los correspondientes beneficios y exoneraciones a que diere lugar la aplicación de las normas de cada gobierno.
- La organización IASD, debe considerar las opiniones vertidas por profesionales de la carrera, a fin de optimizar el servicio que se brinda, aplicado como base los incentivos laborales y económicos establecidos por la misma institución que sean necesarios para esta mejora.
- La organización IASD, debiera tomar en cuenta la situación económica y laboral de cada trabajador a fin de que se tenga un equilibrio financiero para el trabajador de la MNCH, considerando sus beneficios y sus riesgos a que diere lugar el desarrollo de su labor cotidiana.

Referencias

- Alva, J. (2012). *Cierre contable y tributario* . Lima: Pacifico editores.
- Amadeo, E., y J, C. (1997). *Costos Laborales y competitividad Industrial en América Latina*. Primera edicion OIT.
- Antonio, M. (2007). *Teoría y prácticas de contabilidad I*. Autor editor.
- Bunge, M. (1997). *Ciencia, Técnica y Desarrollo*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Chacaltana, J. (1999). Los costos laborales en el Perú. En J. Chacaltana, *Los costos laborales en el Perú* (págs. 205 - 284). Lima.
- Chambergó, I. (2012). Sistemas de Costos. En I. Chambergó, *Sistemas de Costos* (págs. 65-66, 229-287). Lima: Primera Edicion Instituto Pacifico S.A.C.
- Chienda, A. (13-16 de Setiembre de 1999). Costos Laborales en el Perú: Un análisis de los aspectos legales III Congreso Regional de la Américas. Lima, Lima, Perú.
- Corrales, R. (2019). *La planilla: Nociones fundamentales*. Obtenido de Hechos de la Justicia: <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/N010/planilla.htm>
- Dolorier, J. (2007). Legislación Laboral. Revisión integral y puesta al día. *Gaceta Juridica S.A.*
- Elizalde, J., y Quizphi, P. (2013). Estudio de la elaboración del Estado de Resultado Integral y la incidencia de Reformas Tributarias y Contables (NIIF) y su aplicación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cuenca. *Ferretería comercial Luna Pazmiño Cia. Ltda.* Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad de Cuenca – Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas .

- Empleo. (s.f.). *Plataforma digital unica del Estado Peruano*.
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <http://lema.rae.es/drae2001/>
- Excellence, I. (s.f.). *La norma OHSAS 18001*. Obtenido de Una herramienta para la gestion de la seguridad y salud ocupacional: <https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-ohsas-18001-gestion-seguridad-salud-ocupacional.pdf>
- Forum, W. E. (s.f.). *Informes*. Obtenido de <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-on-africa-2019>
- Franco, J. (1997). Costos para la toma de decisiones. En J. Franco, *Costo y Presupuestos* (pág. 23). Lima: Soluciones graficas S.A.C.
- Garcia, J. (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope. Tesis de pregrado*. Trujillo, Ascope, Perú: Universidad Nacional de Trujillo .
- Guajardo, G. (2004). *Contabilidad Financiera*. D. F. México: Cuarta Edición.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Hidalgo, J. (1990). *Contabilidad de Costos: Teoría y Práctica*. Lima: 2da Edición.
- Hildebrandt, Martha. (02/04/1998). Planilla. *El Peruano*, A-9.
- Hirache, L. (2011). Estado de resultados y ganancias acumuladas: Una nueva opción de reporte financiero en las NIIF para Pymes. *Actualidad Empresarial*” N° 241 .

- IASB. (2010). Marco Conceptual para la Información Financiera. En I. A. Board, *Marco Conceptual para la Información Financiera* (págs. 4.25 - 4.53).
- Internos, S. d. (2018). *Mi SII*. Obtenido de Diccionario basico tributario contable:
http://www.sii.cl/diccionario_tributario/dicc_r.htm
- ISO. (2010). *Organizacion Internacional de Estandarización*. Obtenido de ISO 26000
Visión general del proyecto:
https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Lecaros, T., y Diaz, G. (21 de Enero de 2014). *Los costos laborales están frenando el crecimiento económico*. Obtenido de Instituto Libertad ideas para Chile:
<http://www.institutolibertad.cl/no-43-los-costos-laborales-estan-frenando-el-crecimiento-economico/>
- Malhotra, N. (1997). *Investigación de mercados : un enfoque práctico*. D. F. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana 2a ed.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (1985). *Normas Legales*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/normas-legales>
- NIC. (2011). *Norma internacional de contabilidad 19 Beneficios a los empleados*. Obtenido de Ministerio de economía y finanzas 19 Beneficios a los Empleados:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/no_oficializ/nor_internac/ES_GVT_IAS19_2013.pdf
- Numura, J. (2004). Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitario: Perú urbano 1996 - 1998. *Boletin de Economía Laboral*.

Social, M. d. (Abril de 2001). *Boletín de economía laboral*. Obtenido de
<http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/bel19.pdf>

Thompson, I. (2012). *Promonegocios.net*. Obtenido de
<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html>

Tokman, V., & Martínez, D. (1999). *Costos Laborales y Competitividad Industrial en América Latina 1990-1998*.

Zavaleta, R. (2008). Los costos Laborales en Perú. *Jurídica Cajamarca*.

Anexo 1. Matriz de consistencia

"EL COSTO LABORAL DE LAS PLANILLAS DE REMUNERACION EN LA MISION NORTE DE CHILE CON LA MISION DEL ORIENTE PERUANO Y SU EFECTO EN EL ESTADO DE RESULTADOS DEL EJERCICIO 2016"						
Problema	Objetivos	Metodología	Variables	Dimensiones	Indicadores	Poblacion y Muestra
<p>Problema General: ¿De qué manera el costo laboral de las planillas de remuneraciones en la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano incide en el Estado de Resultados del ejercicio 2016?</p>	<p>Objetivo General: Determinar como el costo laboral de las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, incide en los Estados de Resultados del ejercicio 2016.</p>	<p>Tipo: Según Bunge (1979).- Es de tipo básica con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, explicativo. Ya que así se mide la variable uno de estudio para luego determinar la relación con la variable dos que señala Hernández, Fernández y Baptista, (2013).</p> <p>Diseño: El presente trabajo de investigación, es no experimental, por que no manipula las variables de estudio; Es transeccional ó transversal debido a que en los tiempos se analiza los datos financieros. Es de tipo descriptivo explicativo que analiza y explica la incidencia de los costo laborales de las planillas de remuneraciones establecidas por el estado y por la IASD en la Misión del Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, cuya incidencia se refleja en el Estado de Resultados del ejercicio 2016.</p>	<p>Variable UNO: Costo Laboral</p>	<p>Costo laboral establecido por el estado</p>	<p>Bono de Zona Bono reconoc. Prof. Base Bono Recon prof mencion. Asignaciones Incentivos</p>	<p>Poblacion: La población esta integrada por la Misión del Norte de Chile, y la Misión del Oriente Peruano.</p> <p>Muestra: Es la planilla y los estados de resultados de la Misión del Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, y solo para efectos comparativos.</p>
<p>Problema Especifico: • ¿Cómo el costo laboral establecido por el estado en las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, incide en el Estado de Resultados del ejercicio 2016?</p>	<p>Objetivo Especifico: • Determinar como el costo laboral establecido por el estado de las planillas de remuneraciones en la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, incide en los Estados de Resultados del ejercicio 2016.</p>	<p>establecidas por el estado y por la IASD en la Misión del Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, cuya incidencia se refleja en el Estado de Resultados del ejercicio 2016.</p>	<p>Variable DOS: Resultados del ejercicio</p>	<p>Costo laboral establecido por la IASD</p>	<p>Reintegros Gastos vinculados Educación y seguros</p>	
<p>Problema Especifico: • ¿Cómo el costo laboral establecido por la IASD en las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, incide en el Estado de Resultados del ejercicio 2016?</p>	<p>Objetivo Especifico: • Determinar como el costo laboral establecido por la IASD en las planillas de remuneraciones de la Misión Norte de Chile con la Misión del Oriente Peruano, inciden en los Estados de Resultados del ejercicio 2016.</p>			<p>Resultados periodicos</p>	<p>Costos laborales Costos administrativos</p>	

Anexo 2. Tipos de cambios promedios de conversión

Tipo de cambio promedio por periodos
De peso chilenos (CLP) a Nuevos soles (PEN)

PERIODOS	SIMBOLO		EQUIVALENCIAS	
	CLP	PEN	PESO	SOL
2013	\$	S/	0.00502	1.00
2014	\$	S/	0.00510	1.00
2015	\$	S/	0.00477	1.00
2016	\$	S/	0.00482	1.00
2017	\$	S/	0.00470	1.00

Fuente: Banco Central de Chile

Anexo 3. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2013 - MNCH



RESUMEN GENERAL DE PLANILLA Periodo: 2013

CTA	DESCRIPCION	CC	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	Equivalente en \$/
1000	Sueldo Mensual	B	82,778,659	70,954,072	69,734,933	70,023,650	293,491,314	1,473,326.40
1001	Sueldo Hora Docente - Basica	E	108,466,253	102,737,991	102,881,182	106,319,346	420,404,772	2,110,431.96
1002	Sueldo Hora Docente - Media	E	93,943,525	91,053,710	96,110,331	98,906,701	380,014,267	1,907,671.62
1006	Sueldo Mensual SEP	E	3,768,398	26,048,099	25,197,022	24,982,700	79,996,219	401,581.02
1007	Sueldo Mensual Integracion	E	393,660	14,262,083	17,846,000	18,914,973	51,416,716	258,111.91
1010	Diferencia Sueldo Mes Anterior	E	2,036,337	5,698,591	1,724,458	3,056,779	12,516,165	62,831.15
1020	Sueldo Base - Reemplazo	E	502,019	1,298,297	2,035,744	1,857,836	5,693,896	28,583.36
1021	Sueldo Hora - Reemplazo	E	102,000	165,114	370,335	410,278	1,047,727	5,259.59
1029	Bono Excelencia Academica 10%	E	-	-	2,883,101	1,538,932	4,422,033	22,198.61
1030	Bono Zona	E	98,317,589	93,690,407	91,170,029	92,985,097	376,163,122	1,888,338.87
1032	Exc. Academica Asistente Educ.	E	-	967,929	1,957,739	487,965	3,413,633	17,136.44
1033	Excelencia Academica	E	-	12,317,045	25,162,626	7,467,086	44,946,757	225,632.72
1036	Bono Reconocimiento Prof - Base	E	22,265,175	26,214,369	25,737,371	26,314,509	100,531,424	504,667.75
1037	Bono Reconocimiento Prof - Mencion	E	3,626,980	4,302,230	4,168,564	4,156,456	16,254,230	81,596.23
1038	Excelencia Pedagogica	E	588,000	-	294,000	294,000	1,176,000	5,903.52
1041	Bono Zona - Sep	E	-	5,999,675	8,710,200	8,519,830	23,229,705	116,613.17
1042	Locomocion - Sep	B	-	870,833	1,301,849	1,326,367	3,499,049	17,565.23
1043	Bono Zona - Integracion	E	-	3,548,403	6,230,245	6,649,484	16,428,132	82,469.22
1044	Locomocion - Integracion	E	-	348,417	644,900	745,233	1,738,550	8,727.57
1051	Gratificacion	E	-	1,720,000	850,000	-	2,570,000	12,901.40
1052	Gratificacion Por Funcion	E	-	350,000	-	-	350,000	1,757.00
1053	Gratificacion Por Calificacion	E	-	2,460,000	-	-	2,460,000	12,349.20
1080	Asignación De Bienio	E	53,795,505	56,303,880	57,162,591	57,781,726	225,043,702	1,129,719.38
1082	Asignación De Perf. Docente	E	4,099,943	3,931,295	3,928,234	3,712,380	15,671,852	78,672.70
1083	Asignación De Responsabilidad	B	10,450,456	11,095,284	10,558,389	10,902,428	43,006,557	215,892.92
1084	Subvención Preferencial - SEP-	E	960,764	1,039,519	747,946	2,750,296	5,498,525	27,602.60
1090	Incentivo Voluntario	B	1,416,631	2,078,157	1,817,495	1,220,874	6,533,157	32,796.45
1200	Bonificación Prop. Docente - Ley 19410	E	20,595,327	21,055,466	21,824,585	22,303,869	85,779,247	430,611.82
1201	Bonificación Prop. Docente - Ley 19933	E	57,107,491	58,373,537	60,533,780	61,787,869	237,802,677	1,193,769.44
1204	Bono Especial	E	-	-	-	42,735,000	42,735,000	214,529.70
1210	Ley 19.464 - No Docente	E	7,926,326	8,362,223	8,499,841	9,005,394	33,793,784	169,644.80
1300	Asignación Familiar	E	845,214	660,584	13,742	655,424	2,174,964	10,918.32
1301	Asignación Familiar - Retroactivo	E	57,192	40,314	126,562	674,381	898,449	4,510.21
1310	Devolución De Gastos De Locomoción	B	16,396,153	15,797,496	15,504,148	15,594,582	63,292,379	317,727.74
1312	Devolución De Gastos De Locomoción - Mes Anterior	B	-	86,000	46,810	150,500	283,310	1,422.22
1315	Bono Extraordinario Anual (Saldo)	E	15,805,422	-	-	33,575,252	49,380,674	247,890.98
3000	Sueldo - Decimotercer	I	-	-	75,338	-	75,338	378.20
7000	Reintegro Gastos Odontológicos	I	2,446,826	-	-	10,677,282	13,124,108	65,883.02
7002	Reintegro Gastos Consultas Médicas	I	160,000	3,240,961	1,564,647	7,873,075	12,838,683	64,450.19
7018	Reintegro Gastos Equipo Profesional - 100%	I	2,030,000	-	-	450,000	2,480,000	12,449.60
7020	Reintegro de Gasto Sala Cuna	I	-	1,960,000	1,680,000	1,400,000	5,040,000	25,300.80
7021	Reintegro Seguro Obligatorio	I	8,485,340	-	423,811	-	8,909,151	44,723.94
7043	Gastos Alquiler Vivienda De Terceros	I	621,778	10,342,593	7,875,942	10,433,884	29,274,197	146,956.47
7047	Gastos Agua	I	1,354,488	916,638	651,814	846,958	3,769,898	18,924.89
7050	Reintegro Gastos Telefono	I	3,137,022	2,045,498	1,396,630	1,498,972	8,078,122	40,552.17
7052	Reintegro Gastos Mudanza	I	254,139	-	-	-	254,139	1,275.78
7066	Reintegro Gastos Calefacción Y Energia	I	4,387,106	158,325	159,227	116,139	4,820,797	24,200.40
7067	Viajes	I	-	6,908,220	5,987,676	6,782,984	19,678,880	98,787.98
7068	Reintegro Ayuda Educacional Básica y Media - 50%	I	181,134	230,150	321,722	392,279	1,125,285	5,648.93
7076	Reintegro Seguro De Protección Vehiculo	I	319,982	1,506,199	-	16,895	1,843,076	9,252.24
7078	Reintegro Ayuda Educación Superior	I	1,528,605	795,904	210,150	631,200	3,165,859	15,892.61
7083	Reintegro Ayuda Educación Superior - 100%	I	-5,998,439	4,055,688	10,492,976	6,121,734	14,671,959	73,653.23
7600	Anticipo Gastos - Informes	I	8,247,063	-10,600,140	-8,613,332	-10,375,421	-21,341,830	-107,135.99
9020	Seguro Cesantia - Patronal	I	8,456,399	10,044,657	10,585,680	11,164,750	40,251,486	202,062.46
9021	Seguro De Invalidez Y Sobrevida (S.I.S) - Emp	E	10,691,200	9,192,050	8,039,036	8,088,263	36,010,549	180,772.96
9030	Contribución Patronal PPG	I	-	8,593,000	9,013,333	9,223,500	26,829,833	134,685.76
TOTALES REMUNERACION			652,547,662	693,220,763	715,639,402	803,149,691	2,864,557,518	14,380,079

Tipo de cambio: 0.00502

Fuente: Archivo MNCH

EQUIVALENCIAS:

B: Remuneracion Basica	B	111,041,899	100,881,842	98,963,624	99,218,401	410,105,766	2,058,731
E: Remuneracion establecida por el estado	E	505,894,320	552,141,228	574,850,164	646,677,059	2,279,562,770	11,443,405
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	35,611,443	40,197,693	41,825,614	57,254,231	174,888,981	877,943
		652,547,662	693,220,763	715,639,402	803,149,691	2,864,557,518	14,380,079

Anexo 4. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2014 -MNCH



RESUMEN GENERAL DE PLANILLA Periodo: 2014

CTA	DESCRIPCION	CC	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	Equivalente en \$/
1000	Sueldo Mensual	B	68,377,033	74,222,539	73,534,586	75,790,207	291,924,365	1,488,814.26
1001	Sueldo Hora Docente - Basica	E	108,817,604	108,986,307	107,979,570	110,341,122	436,124,603	2,224,235.48
1002	Sueldo Hora Docente - Media	E	101,638,263	111,491,461	112,507,476	113,207,154	438,844,354	2,238,106.21
1006	Sueldo Mensual SEP	E	20,912,434	29,701,933	36,261,699	36,804,701	123,680,767	630,771.91
1007	Sueldo Mensual Integracion	E	19,192,443	24,762,189	24,431,292	26,141,938	94,527,862	482,092.10
1010	Diferencia Sueldo Mes Anterior	E	4,930,439	1,147,391	985,414	425,780	7,489,024	38,194.02
1020	Sueldo Base - Reemplazo	E	55,225	977,470	1,021,369	1,786,661	3,840,725	19,587.70
1021	Sueldo Hora - Reemplazo	E	-	-	-	101,982	101,982	520.11
1029	Bono Excelencia Academica 10%	E	699,712	2,817,201	1,367,110	1,385,733	6,269,756	31,975.76
1030	Bono Zona	E	93,896,300	99,735,372	99,448,225	101,575,622	394,655,519	2,012,743.15
1032	Exc. Academica Asistente Educ.	E	1,505,879	956,777	957,302	1,459,202	4,879,160	24,883.72
1033	Excelencia Academica	E	19,354,696	12,296,629	12,303,996	12,471,609	56,426,930	287,777.34
1036	Bono Reconocimiento Prof - Base	E	26,597,976	30,015,222	29,928,933	29,720,149	116,262,280	592,937.63
1037	Bono Reconocimiento Prof - Mencion	E	4,357,126	5,628,913	5,847,301	5,694,870	21,528,210	109,793.87
1038	Excelencia Pedagogica	E	588,000	-	2,078,909	-	2,666,909	13,601.24
1041	Bono Zona - Sep	E	7,079,681	10,329,294	12,570,191	12,773,127	42,752,293	218,036.69
1042	Locomocion - Sep	B	1,125,504	1,793,428	2,305,709	2,359,310	7,583,951	38,678.15
1043	Bono Zona - Integracion	E	6,722,721	8,639,704	8,442,634	9,041,787	32,846,846	167,518.91
1044	Locomocion - Integracion	E	798,300	906,012	841,512	903,002	3,448,826	17,589.01
1080	Asignación De Bienio	E	61,173,906	65,996,317	64,496,726	66,242,378	257,909,327	1,315,337.57
1082	Asignación De Perf. Docente	E	3,866,011	3,982,711	3,966,105	3,784,918	15,599,745	79,558.70
1083	Asignación De Responsabilidad	B	8,367,463	14,494,537	11,587,667	11,853,791	46,303,458	236,147.64
1084	Subvención Preferencial - SEP-	E	300,550	1,971,748	2,305,618	4,053,791	8,631,707	44,021.71
1085	Subvención Preferencial - Integracion-	E	-	-	527,092	1,157,740	642,832	3,278.44
1090	Incentivo Voluntario	B	828,382	920,412	1,290,412	950,751	3,989,957	20,348.78
1200	Bonificación Prop. Docente - Ley 19410	E	22,470,673	24,679,553	24,848,683	25,137,595	97,136,504	495,396.17
1201	Bonificación Prop. Docente - Ley 19933	E	62,191,132	68,457,958	68,923,792	69,790,279	269,363,161	1,373,752.12
1204	Bono Especial	E	-	-	-	48,100,000	48,100,000	245,310.00
1210	Ley 19.464 - No Docente	E	7,815,027	8,158,527	8,463,732	9,206,479	33,643,765	171,583.20
1230	Planilla Complementaria - Dif. Sap	E	61,122	-	-	-	61,122	311.72
1300	Asignación Familiar	E	693,717	732,708	25,920	137,364	1,589,709	8,107.52
1301	Asignación Familiar - Retroactivo	E	317,377	63,187	212,463	190,298	783,325	3,994.96
1310	Devolución De Gastos De Locomoción	B	15,895,629	15,718,822	15,582,747	15,660,131	62,857,329	320,572.58
1312	Devolución De Gastos De Locomoción - Mes Anterior	B	-	61,526	8,600	4,302	74,428	379.58
1315	Bono Extraordinario Anual (Saldo)	E	-	-	-	18,175,712	18,175,712	92,696.13
2202	Vacaciones - Incentivo Do Governo	E	14,940,000	-	-	-	14,940,000	76,194.00
3000	Sueldo - Decimotercer	I	-	-	-	11,456,000	11,456,000	58,425.60
3001	Bono Gobierno - Aguinaldo Fiestas Patria	E	-	-	-	11,605,300	11,605,300	59,187.03
3002	Aguinaldo	E	-	1,180,948	628,563	239,908	2,049,419	10,452.04
7000	Reintegro Gastos Odontológicos	I	-	105,000	-	212,400	317,400	1,618.74
7002	Reintegro Gastos Consultas Médicas	I	349,679	961,437	560,115	1,284,131	3,155,362	16,092.35
7003	Reintegro Depreciacion Vehiculo	I	-	4,280,000	2,596,500	2,320,000	9,196,500	46,902.15
7006	Reintegro Gastos De Locomocion- Obrero-	I	-	2,318,200	2,924,400	5,720,250	10,962,850	55,910.54
7013	Reintegro Gastos Medicos-Chequeo Anual - 100%	I	-	-	88,844	-	88,844	453.10
7017	Reintegro Gastos Equipo Profesional - 50%	I	-	124,995	22,200	150,000	297,195	1,515.69
7020	Reintegro de Gasto Sala Cuna	I	-	1,715,000	770,000	1,943,682	4,428,682	22,586.28
7021	Reintegro Seguro Obligatorio	I	-	46,893	9,000	-	55,893	285.05
7022	Reintegro Permiso de Circulación	I	-	16,578	29,363	-	45,941	234.50
7043	Gastos Alquiler Vivienda De Terceros	I	2,415,000	19,265,146	11,320,675	11,274,675	44,275,496	225,805.03
7045	Gastos Vivienda Casa Propia	I	-	-	200,000	600,000	800,000	4,080.00
7047	Gastos Agua	I	196,960	1,296,190	820,544	818,076	3,131,770	15,972.03
7049	Reintegro Gastos Medicamentos CON RECETA	I	-	677,245	385,777	697,806	1,760,828	8,980.22
7050	Reintegro Gastos Telefono	I	455,589	2,150,846	1,371,072	1,481,498	5,459,005	27,840.93
7052	Reintegro Gastos Mudanza	I	-	368,690	-	320,000	688,690	3,512.32
7054	Reintegro Gastos Matricula Profesional	I	-	219,485	16,964	-	236,449	1,205.89
7056	Reintegro Gastos Oftalmología - Cristal Opticos	I	-	-	37,140	-	37,140	189.41
7057	Reintegro Gastos Oftalmología - Armazones Opticos	I	-	35,243	-	-	35,243	179.74
7058	Reintegro Gastos Cirugías Médicas	I	-	-	2,772	1,708,024	1,710,796	8,725.06
7060	Reintegro Gastos Medicamentos- SIN RECETA	I	-	-	130,912	109,963	240,875	1,228.46
7066	Reintegro Gastos Calefacción Y Energia	I	8,513	184,358	206,033	116,612	515,516	2,629.13
7067	Viajes	I	1,728,000	-	89,800	-	1,817,800	9,270.78
7068	Reintegro Ayuda Educacional Básica y Media - 50%	I	-	688,000	705,000	660,000	2,053,000	10,470.30
7070	Reintegro Ayuda Educación Superior - 75%	I	-	1,877,430	2,017,748	909,267	4,804,445	24,502.67
7071	Beca Educación Musical	I	-	-	-	97,500	97,500	497.25
7074	Formación Educacional Superior - % Variable	I	-	105,000	102,750	-	207,750	1,059.53
7078	Reintegro Ayuda Educación Superior	I	1,336,061	442,032	1,188,771	1,010,775	3,977,639	20,285.96
7080	Reintegro Km Urbano Vehiculo	I	-	4,696,193	2,879,850	459,850	8,035,893	40,983.05
7082	Reintegro Ayuda Educación Superior - 50%	I	-	304,850	-	457,400	762,250	3,887.48
7083	Reintegro Ayuda Educación Superior - 100%	I	10,000	-	-	-	10,000	51.00
7084	Reintegro Ayuda Pension Estudiante	I	-	670,000	695,000	825,000	2,190,000	11,169.00
7086	Reintegro de Seguro de Vida	I	-	2,677,913	846,976	809,095	4,333,984	22,103.32
7088	Reintegro De Gastos Telefono-Empleado	I	-	388,000	288,000	228,000	904,000	4,610.40
7228	Reintegro Gastos Varios En Viaje	I	-	-	-	5,000	5,000	25.50
7600	Anticipo Gastos - Informes	I	-	-13,180,994	-4,809,367	-5,795,720	-23,786,081	-121,309.01
9020	Seguro Cesantia - Patronal	E	10,134,879	12,381,807	12,636,987	12,991,681	48,145,354	245,541.31
9021	Seguro De Invalidez Y Sobrevivencia (S.I.S) - Emp	E	8,210,173	9,033,068	8,976,661	9,288,684	35,508,586	181,093.79
9030	Contribución Patronal PPG	I	8,874,667	9,308,000	9,308,000	9,308,000	36,798,666	187,673.20
REMUNERACIONES			719,289,846	793,983,401	792,099,835	898,700,342	3,204,073,423	16,340,774

Tipo de cambio promedio: 0.00510

Fuente: Recurso Humanos - MNCH

EQUIVALENCIAS:

B: Remuneracion Basica	B	94,594,011	107,211,264	104,309,721	106,618,492	412,733,488	2,104,941
E: Remuneracion establecida por el estado	E	599,186,487	632,648,600	640,348,288	729,902,885	2,602,086,260	13,270,640
E: Remuneracion establecida por la IASD	I	25,509,348	54,123,537	47,441,826	62,178,965	189,253,675	965,194
		719,289,846	793,983,401	792,099,835	898,700,342	3,204,073,423	16,340,774

Anexo 5. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2015 - MNCH



RESUMEN GENERAL DE PLANILLA Periodo: 2015

CTA	DESCRIPCION	CC	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	Equivalente en S/
1000	Sueldo Mensual	B	78,871,853	81,550,365	79,170,571	82,500,147	322,092,936	1,536,383.30
1001	Sueldo Hora Docente - Basica	E	114,923,565	110,618,564	114,282,637	115,334,674	455,159,440	2,171,110.53
1002	Sueldo Hora Docente - Media	E	116,885,218	114,617,615	120,085,251	121,841,968	473,430,052	2,258,261.35
1006	Sueldo Mensual SEP	E	45,329,423	65,534,019	56,565,228	54,813,673	222,242,343	1,060,095.98
1007	Sueldo Mensual Integracion	E	29,223,526	37,080,541	46,454,829	48,609,729	161,368,625	769,728.34
1010	Diferencia Sueldo Mes Anterior	E	814,915	3,305,817	2,651,283	1,888,819	8,660,834	41,312.18
1020	Sueldo Base - Reemplazo	E	146,436	2,617,263	1,257,127	753,850	4,774,676	22,775.20
1030	Bono Zona	E	104,985,347	104,082,431	758,331	-	209,826,109	1,000,870.54
1032	Exc. Academica Asistente Educ.	E	-	936,633	105,843,780	108,216,381	214,996,794	1,025,534.71
1033	Excelencia Academica	E	-	15,090,625	473,969	-	15,564,594	74,243.11
1036	Bono Reconocimiento Prof - Base	E	31,489,557	33,366,004	6,768,720	49,671	71,673,952	341,884.75
1037	Bono Reconocimiento Prof - Mencion	E	5,979,970	6,514,335	31,069,299	36,035,732	79,599,336	379,688.83
1038	Excelencia Pedagogica	E	294,000	559,091	6,133,150	6,945,860	13,932,101	66,456.12
1041	Bono Zona -Sep	E	15,785,334	19,905,014	3,351,272	1,789,910	40,831,530	194,766.40
1042	Locomocion - Sep	B	2,501,784	1,554,318	16,538,668	15,787,247	36,382,017	173,542.22
1043	Bono Zona -Integracion	E	10,180,702	13,073,062	357,000	-	23,610,764	112,623.34
1044	Locomocion - Integracion	E	907,731	1,058,516	16,173,553	16,972,727	35,113,527	167,486.75
1080	Asignación De Bienio	E	70,635,152	74,881,004	1,320,112	1,301,467	148,137,735	706,617.00
1082	Asignación De Perf. Docente	E	3,747,006	3,630,786	75,024,655	76,346,076	158,748,523	757,230.45
1083	Asignación De Responsabilidad	B	12,266,114	12,850,329	3,595,358	3,540,110	32,251,911	153,841.62
1084	Subvención Preferencial - SEP-	E	1,399,219	143,668	12,842,414	13,054,059	27,439,360	130,885.75
1085	Subvención Preferencial - Integracion	E	-359,469	83,254	674,550	13,736,500	14,134,835	67,423.16
1090	Incentivo Voluntario	B	878,279	3,064,785	1,548,351	-	5,491,415	26,194.05
1200	Bonificación Prop. Docente - Ley 19410	E	26,710,394	27,103,460	612,849	612,849	55,039,552	262,538.66
1201	Bonificación Prop. Docente - Ley 19933	E	74,131,224	75,015,272	27,130,802	24,416,524	200,693,822	957,309.53
1204	Bono Especial	E	18,193,000	-	75,190,509	70,997,540	164,381,049	784,097.60
1210	Ley 19,464 - No Docente	E	10,273,048	11,530,692	-	-	21,803,740	104,003.84
1230	Planilla Complementaria - Dif. Sap	E	-	-	-	65,125,000	65,125,000	310,646.25
1300	Asignación Familiar	E	223,983	292,998	11,558,056	11,133,914	23,208,951	110,706.70
1301	Asignación Familiar - Retroactivo	E	11,711	781,706	215,870	734,720	1,744,007	8,318.91
1310	Devolución De Gastos De Locomoción	B	16,105,658	17,813,910	1,133,461	513,257	35,566,286	169,651.18
1312	Devolución De Gastos De Locomoción - Mes Anterior	B	-	53,038	19,364,817	19,665,364	39,083,219	186,426.95
7000	Reintegro Gastos Odontológicos	I	41,250	729,977	-	13,478,165	14,249,392	67,969.60
7001	Reintegro Gastos Ortopedia - Equipo	I	418,515	805,725	794,674	1,311,854	3,330,768	15,887.76
7002	Reintegro Gastos Consultas Médicas	I	874,879	504,246	440,600	75,000	1,894,725	9,037.84
7003	Reintegro Depreciación Vehículo	I	3,074,200	3,449,000	815,249	801,009	8,139,458	38,825.21
7006	Reintegro Gastos De Locomoción - Obrer	I	4,162,150	4,571,300	4,809,000	3,914,100	17,456,550	83,267.74
7013	Reintegro Gastos Medicos-Chequeo Anual - 100%	I	34,855	6,293	-	63,750	104,898	500.36
7020	Reintegro de Gasto Sala Cuna	I	210,000	1,260,000	840,000	840,000	3,150,000	15,025.50
7043	Gastos Alquiler Vivienda De Terceros	I	10,626,225	11,765,000	7,890	-	22,399,115	106,843.78
7047	Gastos Agua	I	904,453	994,760	12,942,988	12,090,931	26,933,132	128,471.04
7049	Reintegro Gastos Medicamentos CON RECETA	I	526,100	576,463	999,767	1,085,022	3,187,352	15,203.67
7050	Reintegro Gastos Telefono	I	1,294,360	1,551,209	889,442	530,885	4,265,896	20,348.32
7052	Reintegro Gastos Mudanza	I	-	993,000	1,603,642	1,677,170	4,273,812	20,386.08
7054	Reintegro Gastos Matricula Profesional	I	192,500	-	268,898	151,700	613,098	2,924.48
7056	Reintegro Gastos Oftalmología - Cristal Opticos	I	-	73,493	459,200	131,200	663,893	3,166.77
7057	Reintegro Gastos Oftalmología - Armazones Opticos	I	24,500	128,450	-	154,387	307,337	1,466.00
7060	Reintegro Gastos Medicamentos - SIN RECETA	I	74,589	47,284	-	216,188	338,061	1,612.55
7066	Reintegro Gastos Calefacción Y Energia	I	316,232	132,217	1,869,496	224,007	2,541,952	12,125.11
7067	Viajes	I	79,900	46,600	308,821	163,698	599,019	2,857.32
7068	Reintegro Ayuda Educacional Básica y Media - 50%	I	44,000	838,500	135,000	2,444,199	3,461,699	16,512.30
7070	Reintegro Ayuda Educación Superior - 75%	I	-	3,411,882	835,500	751,500	4,998,882	23,844.67
7074	Formación Educacional Superior - % Variable	I	45,825	-	3,541,457	2,341,286	5,928,568	28,279.27
7076	Reintegro Seguro De Protección Vehículo	I	-	165,829	-	15,000	180,829	862.55
7078	Reintegro Ayuda Educación Superior	I	921,696	-	-	-	921,696	4,396.49
7082	Reintegro Ayuda Educación Superior - 50%	I	-	522,750	279,132	296,573	1,098,455	5,239.63
7084	Reintegro Ayuda Pension Estudiante	I	692,500	512,200	873,394	1,055,510	3,133,604	14,947.29
7086	Reintegro de Seguro de Vida	I	14,325	2,401,445	-	295,238	2,711,008	12,931.51
7088	Reintegro De Gastos Telefono-Empleado	I	236,000	306,800	1,319,771	1,563,609	3,426,180	16,342.88
7089	Fundacion Arturo Lopez Perez-FALP	E	-	78,750	-	3,334,241	3,412,991	16,279.97
7228	Reintegro Gastos Varios En Viaje	I	-	118,030	74,250	74,250	266,530	1,271.35
7600	Anticipo Gastos - Informes	I	-300,000	-11,864,124	9,847,175	7,091,975	4,775,026	22,776.87
9020	Seguro Cesantia - Patronal	E	12,877,426	14,724,846	-11,386,341	-10,286,749	5,929,182	28,282.20
9021	Seguro De Invalidez Y Sobrevivencia (S.I.S) - Emp	E	9,347,040	9,978,484	15,084,287	15,300,210	49,710,021	237,116.80
9030	Contribución Patronal PPG	I	9,291,967	9,136,508	9,228,352	9,514,855	37,171,682	177,308.92
TOTAL REMUNERACIONES			848,560,167	896,676,032	895,028,116	983,418,531	3,623,682,846	17,284,967

Tipo de cambio promedio: 0.00477

Fuente: Recurso Humanos - MNCH

EQUIVALENCIAS:

B: Remu Remuneracion Basica	B	110,623,688	116,886,745	121,351,226	122,006,125	470,867,784	2,246,039	
E: Remu Adicionales por el estado	E	691,258,032	731,879,604	731,879,533	809,346,094	2,964,363,263	14,140,013	
I: Remu Adicionales por la ISD	I	46,678,447	47,909,683	41,797,357	52,066,312	188,451,799	898,915	
			848,560,167	896,676,032	895,028,116	983,418,531	3,623,682,846	17,284,967

Anexo 6. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2016 - MNCH



RESUMEN GENERAL DE PLANILLA Periodo: 2016

CTA	DESCRIPCION	CC	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	Equivalente en S/
1000	Sueldo Mensual	B	84,625,796	86,813,604	87,041,430	96,575,279	355,056,109	1,711,370.45
1001	Sueldo Hora Docente - Basica	E	120,750,877	113,972,148	112,420,078	125,652,831	472,795,934	2,278,876.40
1002	Sueldo Hora Docente - Media	E	124,427,372	109,527,544	108,264,617	120,645,330	462,864,863	2,231,008.64
1006	Sueldo Mensual SEP	E	58,079,484	68,973,201	71,066,309	52,578,983	250,697,977	1,208,364.25
1007	Sueldo Mensual Integracion	E	48,209,826	51,864,615	54,575,094	44,439,877	199,089,412	959,610.97
1010	Diferencia Sueldo Mes Anterior	E	3,180,661	3,831,479	2,793,898	3,349,796	13,155,834	63,411.12
1020	Sueldo Base - Reemplazo	E	157,715	461,177	509,109	590,129	1,718,130	8,281.39
1030	Bono Zona	E	111,498,200	104,609,665	103,664,778	116,560,970	436,333,613	2,103,128.01
1032	Exc. Academica Asistente Educ.	E	967,699	461,903	462,491	515,426	2,407,519	11,604.24
1033	Excelencia Academica	E	13,987,110	6,596,338	6,604,757	7,485,467	34,673,672	167,127.10
1036	Bono Reconocimiento Prof - Base	E	34,517,970	34,471,020	33,259,570	34,135,672	136,384,232	657,372.00
1037	Bono Reconocimiento Prof - Mencion	E	6,497,822	6,326,242	6,267,582	6,435,890	25,527,536	123,042.72
1038	Excelencia Pedagogica	E	-	904,910	3,697,729	4,034,456	8,637,095	41,630.80
1041	Bono Zona -Sep	E	16,793,898	21,233,991	22,589,828	15,657,032	76,274,749	367,644.29
1042	Locomocion - Sep	B	-	40,850	64,500	161,250	55,900	777.23
1043	Bono Zona -Integracion	E	16,854,414	17,921,007	18,724,819	14,699,962	68,200,202	328,724.97
1044	Locomocion - Integracion	E	1,251,300	1,245,567	1,376,717	1,166,732	5,040,316	24,294.32
1080	Asignación De Bienio	E	78,347,772	78,502,132	80,400,710	82,360,754	319,611,368	1,540,526.79
1082	Asignación De Perf. Docente	E	3,554,150	3,591,612	3,591,612	3,595,797	14,333,171	69,085.88
1083	Asignación De Responsabilidad	B	14,090,227	13,855,948	13,877,282	13,984,416	55,807,873	268,993.95
1084	Subvención Preferencial - SEP-	E	112,561	1,429,964	114,511	265,528	1,922,564	9,266.76
1085	Subvención Preferencial - Integracion	E	-	2,299,678	837,657	-	3,137,335	15,121.95
1090	Incentivo Voluntario	B	602,736	594,510	1,044,134	687,510	2,928,890	14,117.25
1200	Bonificación Prop. Docente - Ley 19410	E	19,681,020	18,682,432	18,843,937	19,376,411	76,583,800	369,133.92
1201	Bonificación Prop. Docente - Ley 19933	E	64,340,148	61,345,167	61,868,071	63,717,814	251,271,200	1,211,127.18
1204	Bono Especial	E	7,133,402	625,461	6,099,363	12,571,906	26,430,132	127,393.24
1210	Ley 19.464 - No Docente	E	9,384,897	9,771,776	9,943,671	9,763,613	38,863,957	187,324.27
1300	Asignación Familiar	E	758,308	824,321	303,493	764,344	2,650,466	12,775.25
1301	Asignación Familiar - Retroactivo	E	574,962	283,005	642,010	198,091	1,698,068	8,184.69
1310	Devolución De Gastos De Locomoción	B	19,367,023	18,862,100	19,058,381	19,395,652	76,683,156	369,612.81
1315	Bono Extraordinario Anual (Saldo)	E	19,845,211	-	-	110,802,154	130,647,365	629,720.30
3002	Aguinaldo	E	98,792	-	-	2,435,416	2,534,208	12,214.88
7000	Reintegro Gastos Odontológicos	I	1,434,397	592,139	18,993,681	63,600	21,083,817	101,624.00
7001	Reintegro Gastos Ortodoncia - Equipo	I	50,625	189,233	-	13,758,675	13,998,533	67,472.93
7002	Reintegro Gastos Consultas Médicas	I	1,393,432	480,455	944,040	801,718	3,619,645	17,446.69
7003	Reintegro Depreciación Vehículo	I	3,914,917	2,851,600	778,236	1,275,074	8,819,827	42,511.57
7006	Reintegro Gastos De Locomoción- Obrero	I	4,153,262	5,716,346	2,392,800	2,497,200	14,759,608	71,141.31
7013	Reintegro Gastos Medicos-Chequeo Anual - 100%	I	-	70,247	5,926,218	6,130,536	12,127,001	58,452.14
7014	Reintegro de Gasto Común	I	-	32,603	58,060	-	90,663	437.00
7017	Reintegro Gastos Equipo Profesional - 50%	I	10,857	-	-	33,495	44,352	213.78
7020	Reintegro de Gasto Sala Cuna	I	70,000	490,000	251,860	-	811,860	3,913.17
7021	Reintegro Seguro Obligatorio	I	9,036,371	-	-	-	9,036,371	43,555.31
7043	Gastos Alquiler Vivienda De Terceros	I	178,175	8,799,968	350,000	-	9,328,143	44,961.65
7045	Gastos Vivienda Casa Propia	I	953,762	711,450	8,646,920	7,783,423	18,095,556	87,220.58
7047	Gastos Agua	I	538,394	1,091,857	750,000	1,825,556	4,205,807	20,271.99
7049	Reintegro Gastos Medicamentos CON RECETA	I	1,492,961	1,221,937	1,047,072	1,178,851	4,940,821	23,814.76
7050	Reintegro Gastos Telefono	I	2,211,090	1,300,373	657,602	520,612	4,689,677	22,604.24
7052	Reintegro Gastos Mudanza	I	-	34,606	1,155,826	1,229,906	2,420,338	11,666.03
7056	Reintegro Gastos Oftalmología - Cristal Opticos	I	-	41,250	460,615	164,774	666,639	3,213.20
7057	Reintegro Gastos Oftalmología - Armazones Opticos	I	-	-	210,000	186,107	396,107	1,909.24
7058	Reintegro Gastos Cirugías Médicas	I	228,390	1,349,525	62,425	-	1,640,340	7,906.44
7059	Reintegro Gastos Viaje Mes Anterior	I	-	-	10,692	-	10,692	51.54
7060	Reintegro Gastos Medicamentos- SIN RECETA	I	61,059	163,854	-	470,535	695,448	3,352.06
7066	Reintegro Gastos Calefacción Y Energia	I	567,910	151,906	298,888	398,588	1,417,292	6,831.35
7067	Viajes	I	230,370	984,359	239,490	218,385	1,672,604	8,061.95
7068	Reintegro Ayuda Educativa Básica y Media - 50%	I	1,173,830	776,030	864,384	1,355,291	4,169,535	20,097.16
7070	Reintegro Ayuda Educación Superior - 75%	I	235,299	3,706,846	732,030	742,340	5,416,515	26,107.60
7076	Reintegro Seguro De Protección Vehículo	I	118,180	151,398	4,007,988	3,390,964	7,668,530	36,962.31
7078	Reintegro Ayuda Educación Superior	I	87,600	92,250	151,398	151,398	482,646	2,326.35
7082	Reintegro Ayuda Educación Superior - 50%	I	1,297,567	-	-	341,573	1,639,140	7,900.65
7086	Reintegro de Seguro de Vida	I	288,000	1,566,719	213,330	351,905	2,419,954	11,664.18
7088	Reintegro De Gastos Telefono-Empleado	I	86,625	543,041	760,368	1,207,549	2,597,583	12,520.35
7089	Fundacion Arturo Lopez Perez-FALP	E	-	49,500	660,000	452,625	1,162,125	5,601.44
7090	Reintegro De Seguro De Vida - Emp	I	-9,702,989	-	61,875	255,004	-9,386,110	-45,241.05
7228	Reintegro Gastos Varios En Viaje	I	-	-	-	4,500	4,500	21.69
7600	Anticipo Gastos - Informes	I	14,927,271	-10,268,155	13,264,907	10,319,188	28,243,211	136,132.28
9012	Seguro Accidentes - ACHS	I	-	-	-	-2,744,920	-2,744,920	-13,230.51
9020	Seguro Cesantia - Patronal	I	9,392,412	15,341,432	9,367,063	11,391,006	45,491,913	219,271.02
9021	Seguro De Invalidez Y Supervivencia (S.I.S) - Emp	E	10,490,905	9,381,698	11,062,732	9,277,943	40,213,278	193,828.00
9030	Contribución Patronal PPG	I	-	8,853,609	-8,263,487	-3,181,603	-2,591,481	-12,490.94
REMUNERACIONES			934,612,025	896,391,443	926,125,150	1,056,350,936	3,813,479,555	18,380,971

Tipo de cambio promedio: **0.00482**

Fuente: Recurso Humanos - MNCH

EQUIVALENCIAS:

B: Remuneracion Basica	B	118,685,782	120,167,012	121,085,727	130,698,757	490,637,278	2,364,872	
E: Remuneracion establecida por el estado	E	771,496,476	729,187,553	740,645,143	863,530,949	3,104,860,121	14,965,426	
I: Remuneracion establecida por la IASD	I	44,429,767	47,036,878	64,394,281	62,121,230	217,982,156	1,050,674	
			934,612,025	896,391,443	926,125,150	1,056,350,936	3,813,479,555	18,380,971

Anexo 7. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2017 -MNCH



RESUMEN GENERAL DE PLANILLA Periodo: 2017

CTA	DESCRIPCION	CC	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	Equivalente en S/
1000	Sueldo Mensual	B	327,913,516	63,474,595	35,373,050	35,547,346	462,308,507	2,172,849.98
1001	Sueldo Hora Docente - Basica	E	333,466,725	47,447,438	49,970,793	48,952,845	479,837,801	2,255,237.66
1002	Sueldo Hora Docente - Media	E	306,385,373	47,874,808	50,951,560	51,489,146	456,700,887	2,146,494.17
1006	Sueldo Mensual SEP	E	255,439,880	55,592,343	27,140,166	26,980,423	365,152,812	1,716,218.22
1007	Sueldo Mensual Integracion	E	199,528,703	39,530,714	18,946,408	19,884,812	277,890,637	1,306,085.99
1010	Diferencia Sueldo Mes Anterior	E	14,438,272	5,285,059	800,356	630,402	21,154,089	99,424.22
1020	Sueldo Base - Reemplazo	E	1,223,579	447,256	-	-	1,670,835	7,852.92
1030	Bono Zona	E	335,020,413	70,529,101	44,324,833	44,234,076	494,108,423	2,322,309.59
1032	Exc. Academica Asistente Educ.	E	4,906,324	-	-	-	4,906,324	23,059.72
1033	Excelencia Academica	E	70,082,082	-	-	-	70,082,082	329,385.79
1034	Unidad De Mej. Professional - Ump	E	34,068	-	-	-	34,068	160.12
1036	Bono Reconocimiento Prof - Base	E	109,055,009	22,848,360	13,699,961	13,939,428	159,542,758	749,850.96
1037	Bono Reconocimiento Prof - Mencion	E	21,779,330	4,508,953	2,538,134	2,712,317	31,538,734	148,232.05
1038	Excelencia Pedagogica	E	2,110,728	50,000	2,711,364	2,347,728	7,219,820	33,933.15
1041	Bono Zona -Sep	E	86,097,868	18,106,774	9,023,854	8,970,563	122,199,059	574,335.58
1042	Locomocion - Sep	B	9,344,209	1,838,251	761,100	743,182	12,686,742	59,627.69
1043	Bono Zona -Integracion	E	70,195,588	13,889,078	5,683,918	5,965,437	95,734,021	449,949.90
1044	Locomocion - Integracion	E	6,223,535	1,176,766	511,699	538,934	8,450,934	39,719.39
1080	Asignación De Bienio	E	285,979,519	60,678,471	25,653,754	25,536,200	397,847,944	1,869,885.34
1082	Asignación De Perf. Docente	E	10,257,054	2,185,070	998,988	902,980	14,344,092	67,417.23
1083	Asignación De Responsabilidad	B	40,194,850	8,677,582	6,462,172	6,415,586	61,750,190	290,225.89
1084	Subvención Preferencial - SEP-	E	5,526,001	22,668	-	3,340,000	8,888,669	41,776.74
1085	Subvención Preferencial - Integracion	E	719,943	-	-	-	719,943	3,383.73
1090	Incentivo Voluntario	B	12,417,628	3,663,084	316,044	1,917,993	18,314,749	86,079.32
1091	Incentivo Voluntario Hogar	B	966,177	-	-	-	966,177	4,541.03
1093	Becas De Estudio (Cargas)	E	168,670	-	-	-	168,670	792.75
1094	Reembolso Médico	E	98,998	-	-	-	98,998	465.29
1095	Movilización	E	1,300,436	-	-	-	1,300,436	6,112.05
1101	Ayuda Salud	E	166,228	-	-	-	166,228	781.27
1200	Bonificación Prop. Docente - Ley 19410	E	53,119,968	11,282,235	9,089,782	8,967,757	82,459,742	387,560.79
1201	Bonificación Prop. Docente - Ley 19933	E	196,136,946	41,631,001	25,367,253	25,029,271	288,164,471	1,354,373.01
1202	Incentivo Do Gobierno	E	14,030,082	4,255,230	1,282,766	-	19,568,078	91,969.97
1204	Bono Especial	E	33,970,430	-	-	9,850,000	43,820,430	205,956.02
1210	Ley 19.464 - No Docente	E	27,429,448	5,773,675	4,654,645	4,666,415	42,524,183	199,863.66
1230	Planilla Complementaria - Dif. Sap	E	7,144	-	-	-	7,144	33.58
1300	Asignación Familiar	E	1,261,614	317,096	285,018	287,405	2,151,133	10,110.33
1301	Asignación Familiar - Retroactivo	E	540,236	176,832	63,020	748,128	1,528,216	7,182.62
1310	Devolución De Gastos De Locomoción	B	98,491,296	20,632,352	13,226,463	13,283,777	145,633,888	684,479.27
1315	Bono Extraordinario Anual (Saldo)	E	78,015,198	-	-	34,192,475	112,207,673	527,376.06
1900	Asignación De Bienio - M	E	22,831,933	3,045,603	1,394,423	2,845,820	30,117,779	141,553.56
1901	Asignación De Perf. Docente - M	E	11,323,130	1,089,680	2,438,595	2,274,000	17,125,405	80,489.40
1902	Incentivo Voluntario - M	E	19,362,049	2,516,781	1,911,805	1,652,225	25,442,860	119,581.44
1903	Asignación De Responsabilidad - M	E	6,282,680	677,000	1,948,700	1,455,360	10,363,740	48,709.58
2202	Vacaciones - Incentivo Do Gobierno	E	312,300	312,300	-	-	624,600	2,935.62
3001	Bono Gobierno - Aguinaldo Fiestas Patria	E	13,659,210	-	8,421,852	-	22,081,062	103,780.99
3002	Aguinaldo	E	9,314,866	-	-	5,897,932	15,212,798	71,500.15
7000	Reintegro Gastos Odontológicos	I	-	-	-	245,625	245,625	1,154.44
7002	Reintegro Gastos Consultas Médicas	I	-	-	521,422	882,222	1,403,644	6,597.13
7021	Reintegro Seguro Obligatorio	I	-	-	-	310,645	310,645	1,460.03
7043	Gastos Alquiler Vivienda De Terceros	I	-	-	500,000	1,353,740	1,853,740	8,712.58
7047	Gastos Agua	I	-	-	27,590	62,063	89,653	421.37
7050	Reintegro Gastos Telefono	I	-	-	-	32,000	32,000	150.40
7600	Anticipo Gastos - Informes	I	-	-	-156,578	-2,641,572	-2,798,150	-13,151.31
9012	Seguro Accidentes - ACHS	I	16,019,011	1,839,980	4,386,476	4,438,918	26,684,385	125,416.61
9020	Seguro Cesantia - Patronal	I	70,561,434	14,502,121	9,255,648	9,134,536	103,453,739	486,232.57
9021	Seguro De Invalidez Y Sobrevida (S.I.S) - Emp	E	34,982,237	6,418,612	4,780,151	4,840,763	51,021,763	239,802.29
9030	Contribución Patronal PPG	I	10,451,457	2,274,457	8,402,599	8,853,807	29,982,320	140,916.90
REMUNERACIONES			3,229,143,375	584,571,326	393,669,784	439,712,710	4,647,097,195	21,841,356.82

Tipo de cambio promedio: **0.00470**

Fuente: Recurso Humanos - MNCH

EQUIVALENCIAS:

B: Remuneracion Basica	B	489,327,676	98,285,864	56,138,829	57,907,884	701,660,253	3,297,803	
E: Remuneracion establecida por el estado	E	2,642,783,797	467,668,904	314,593,798	359,132,842	3,784,179,341	17,785,643	
E: Remuneracion establecida por la IASD	I	97,031,902	18,616,558	22,937,157	22,671,984	161,257,601	757,911	
			3,229,143,375	584,571,326	393,669,784	439,712,710	4,647,097,195	21,841,357

Anexo 8. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2013 - MOP

		REPORTE ANUAL DE PLANILLAS Período: 2013					
Cta.	Cuenta	CC	I TRIM	I TRIM	III TRIM	IV TRIM	Contabilidad
4111001	Sueldos	B	301,611.28	340,114.85	299,044.37	342,681.75	1,283,452.25
4111003	Remuneración Variable	B	7,747.45	8,736.49	7,681.51	8,802.42	32,967.87
4111004	Décimo Tercer Sueldo /Aguinaldo /Gratificación	B	49,333.90	55,631.85	48,914.04	56,051.71	209,931.51
4111008	Beneficio a la Familia	I	2,686.29	3,029.23	2,663.43	3,052.09	11,431.04
4111009	Vacaciones	E	434.28	489.73	430.59	493.42	1,848.02
4111013	Bono Regional	I	5,089.63	5,739.37	5,046.31	5,782.69	21,658.00
4111016	Gratificaciones y Premios	I	141.00	159.00	139.80	160.20	600.00
4111042	Gastos Viajes	I	22,888.66	25,810.62	22,693.86	26,005.42	97,398.56
4111060	Gastos Transportes	I	6,506.69	7,337.33	6,451.31	7,392.70	27,688.03
4112025	Contribución Plan Pensión de Gracia - PPG	I	8,738.04	9,853.54	8,663.68	9,927.91	37,183.17
4112047	CTS	E	26,994.83	30,440.97	26,765.08	30,670.72	114,871.60
4112048	ESSALUD	E	29,358.63	33,106.54	29,108.77	33,356.40	124,930.35
4112090	Otros Beneficios	E	8,188.04	9,233.32	8,118.35	9,303.00	34,842.71
4113023	Reembolso Gastos Movilidad	E	10,881.32	12,270.43	10,788.72	12,363.03	46,303.50
4114034	Seguro Vida Ley	E	738.36	832.62	732.08	838.90	3,141.96
4114035	Seguro de Vida Personal	E	269.34	303.73	267.05	306.02	1,146.14
4114037	Seguro en Viajes	E	161.13	181.70	159.76	183.07	685.67
4114040	Gastos Uniformes	I	2,301.93	2,595.79	2,282.34	2,615.39	9,795.45
Total Remuneraciones			484,070.82	545,867.09	479,951.07	549,986.85	2,059,875.83

Fuente: Archivos MOP

Equivalencias:

B = Remuneración Basica	B	358,692.63	404,483.18	355,639.93	407,535.89	1,526,351.63
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	77,025.94	86,859.04	76,370.40	87,514.58	327,769.95
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	48,352.25	54,524.88	47,940.74	54,936.38	205,754.25
		484,070.82	545,867.09	479,951.07	549,986.85	2,059,875.83

Anexo 9. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2014 - MOP

		REPORTE ANUAL DE PLANILLAS Período: 2014					
Cta.	Cuenta	CC	I TRIM	I TRIM	III TRIM	IV TRIM	Contabilidad
4111001	Sueldos	B	346,478.60	390,709.92	343,529.85	393,658.67	1,474,377.04
4111003	Remuneración Variable	B	7,125.07	8,034.65	7,064.43	8,095.29	30,319.44
4111004	Décimo Tercer Sueldo /Aguinaldo /Gratificación	B	67,463.80	76,076.20	66,889.64	76,650.36	287,079.99
4111008	Beneficio a la Familia	I	13,000.62	14,660.27	12,889.97	14,770.92	55,321.78
4111009	Vacaciones	E	21,504.06	24,249.26	21,321.05	24,432.27	91,506.64
4111013	Bono Regional	I	4,650.60	5,244.29	4,611.02	5,283.87	19,789.77
4111016	Gratificaciones y Premios	I	592.20	667.80	587.16	672.84	2,520.00
4111027	Otros Remuneraciones	I	8,038.50	9,064.69	7,970.09	9,133.11	34,206.39
4111052	Gerentes	I	445.74	502.64	441.95	506.43	1,896.76
4111060	Gastos Transportes	I	7,910.71	8,920.59	7,843.39	8,987.92	33,662.61
4112025	Contribución Plan Pensión de Gracia - PPG	I	9,575.79	10,798.23	9,494.29	10,879.72	40,748.03
4112047	CTS	E	35,347.44	39,859.88	35,046.61	40,160.71	150,414.64
4112048	ESSALUD	E	35,506.66	40,039.43	35,204.48	40,341.61	151,092.18
4112090	Otros Beneficios	E	16,483.93	18,588.26	16,343.64	18,728.55	70,144.39
4113023	Reembolso Gastos Movilidad	E	11,294.02	12,735.80	11,197.90	12,831.92	48,059.64
4113030	Reembolso Gastos Viaje	E	3,034.52	3,421.91	3,008.70	3,447.73	12,912.86
4113091	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alimentación C/Comprobante	E	1,576.13	1,777.34	1,562.72	1,790.75	6,706.94
4113092	Reemb. Gastos Viajes - Otros	E	7.05	7.95	6.99	8.01	30.00
4113093	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alojamiento	E	970.55	1,094.45	962.29	1,102.71	4,130.00
4113094	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Movilidad Local	E	861.04	970.96	853.71	978.29	3,664.00
4114034	Seguro de Vida Personal	E	792.34	893.49	785.60	900.23	3,371.66
4114040	Gastos Uniformes	I	693.49	782.02	687.58	787.92	2,951.00
Total Remuneraciones			593,352.85	669,100.03	588,303.04	674,149.84	2,524,905.76

Fuente: Archivos MOP

Equivalencias:

B = Remuneración Basica	B	421,067.47	474,820.76	417,483.92	478,404.32	1,791,776.47
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	127,377.74	143,638.73	126,293.68	144,722.80	542,032.95
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	44,907.64	50,640.53	44,525.45	51,022.72	191,096.34
		593,352.85	669,100.03	588,303.04	674,149.84	2,524,905.76

Anexo 10. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2015 - MOP

		REPORTE ANUAL DE PLANILLAS Período: 2015					
Cta.	Cuenta	CC	I TRIM	I TRIM	III TRIM	IV TRIM	Contabilidad
4111001	Sueldos	B	383,268.63	432,196.55	380,006.77	435,458.41	1,630,930.36
4111003	Remuneración Variable	B	5,183.39	5,845.10	5,139.28	5,889.22	22,056.99
4111004	Décimo Tercer Sueldo/Aguinaldo/Gratificación	B	75,968.61	85,666.73	75,322.07	86,313.27	323,270.67
4111008	Beneficio a la Familia	I	13,699.96	15,448.90	13,583.37	15,565.49	58,297.72
4111009	Vacaciones	E	32,410.10	36,547.57	32,134.27	36,823.40	137,915.34
4111013	Bono Regional	I	3,917.14	4,417.21	3,883.81	4,450.54	16,668.70
4111020	Indemnizaciones Laborales	I	736.73	830.78	730.46	837.05	3,135.00
4111022	Viáticos (Libre Disponibilidad)	I	1,254.34	1,414.47	1,243.66	1,425.14	5,337.61
4111027	Otros Remuneraciones	I	7,183.75	8,100.82	7,122.61	8,161.96	30,569.15
4111034	Gastos Alquiler	I	376.00	424.00	372.80	427.20	1,600.00
4111040	Gastos Sepelio	I	238.95	269.45	236.91	271.48	1,016.79
4111042	Gastos Viajes	I	674.61	760.73	668.87	766.47	2,870.68
4111047	Gastos Teléfono	I	320.54	361.46	317.81	364.19	1,364.00
4111050	Gastos Educativos	I	882.43	995.08	874.92	1,002.59	3,755.00
4111060	Gastos Transportes	I	4,473.37	5,044.43	4,435.29	5,082.51	19,035.60
412025	Contribución Plan Pensión de Gracia - PPG	I	9,726.37	10,968.03	9,643.59	11,050.81	41,388.81
4112047	CTS	E	36,436.80	41,088.30	36,126.70	41,398.40	155,050.20
412048	ESSALUD	E	39,698.41	44,766.29	39,360.55	45,104.15	168,929.41
412090	Otros Beneficios	E	19,050.21	21,482.15	18,888.08	21,644.28	81,064.73
4113023	Reembolso Gastos Movilidad	E	13,803.70	15,565.88	13,686.22	15,683.36	58,739.16
4113030	Reembolso Gastos Viaje	E	4,757.90	5,365.30	4,717.41	5,405.79	20,246.40
4113091	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alimentación C/Comprobante	E	146.15	164.80	144.90	166.05	621.90
4113093	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alojamiento	E	405.92	457.74	402.47	461.19	1,727.32
4113094	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Movilidad Local	E	1,972.54	2,224.36	1,955.76	2,241.14	8,393.80
4114001	Atención al Personal	E	295.08	332.75	292.57	335.26	1,255.65
4114003	Seguro Vida Ley	I	837.31	944.20	830.18	951.32	3,563.00
4114034	Seguro de Vida Personal	E	1,133.44	1,278.13	1,123.79	1,287.78	4,823.15
4114035	Seguro en Viajes	E	164.72	185.75	163.32	187.15	700.95
4114040	Gastos Uniformes	I	385.17	434.34	381.89	437.61	1,639.00
Total Remuneraciones			659,402.27	743,581.28	653,790.33	749,193.21	2,805,967.09

Fuente: Archivos MOP

Equivalencias:							
B = Remuneración Básica	B	464,420.63	523,708.38	460,468.12	527,660.89	1,976,258.02	
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	150,274.98	169,459.02	148,996.05	170,737.96	639,468.01	
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	44,706.65	50,413.88	44,326.17	50,794.36	190,241.06	
		659,402.27	743,581.28	653,790.33	749,193.21	2,805,967.09	

Anexo 11. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2016 - MOP

		REPORTE ANUAL DE PLANILLAS Período: 2016					
Cta.	Cuenta	CC	I TRIM	I TRIM	III TRIM	IV TRIM	Contabilidad
4111001	Sueldos	B	395,881.08	446,419.10	392,511.88	449,788.30	1,684,600.36
4111003	Remuneración Variable	B	2,678.88	3,020.86	2,656.08	3,043.66	11,399.49
4111004	Décimo Tercer Sueldo/Aguinaldo/Gratificación	B	93,018.39	104,893.08	92,226.75	105,684.72	395,822.94
4111008	Beneficio a la Familia	I	12,654.58	14,270.06	12,546.88	14,377.76	53,849.28
4111009	Vacaciones	E	38,046.25	42,903.22	37,722.45	43,227.02	161,898.94
4111013	Bono Regional	I	4,369.31	4,927.09	4,332.12	4,964.28	18,592.81
4111022	Viáticos (Libre Disponibilidad)	I	880.34	992.72	872.85	1,000.22	3,746.13
4111027	Otros Remuneraciones	I	23,949.44	27,006.81	23,745.61	27,210.64	101,912.50
4111034	Gastos Alquiler	I	15,300.15	17,253.36	15,169.93	17,383.57	65,107.00
412025	Contribución Plan Pensión de Gracia - PPG	I	10,961.03	12,360.31	10,867.75	12,453.60	46,642.69
412047	CTS	E	29,904.57	33,722.18	29,650.07	33,976.68	127,253.50
412048	ESSALUD	E	42,771.30	48,231.47	42,407.29	48,595.48	182,005.53
412090	Otros Beneficios	E	3,525.42	3,975.47	3,495.42	4,005.48	15,001.79
4113030	Reembolso Gastos Viaje	E	1,344.55	1,516.19	1,333.11	1,527.64	5,721.49
4113091	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alimentación C/Comprobante	E	19.46	21.94	19.29	22.11	82.80
4113092	Reemb. Gastos Viajes - Otros	E	39.46	44.49	39.12	44.83	167.90
4113093	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alojamiento	E	188.71	212.80	187.10	214.40	803.00
4113094	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Movilidad Local	E	17,542.55	19,782.03	17,393.26	19,931.33	74,649.17
4114001	Atención al Personal	E	5,135.83	5,791.47	5,092.12	5,835.18	21,854.59
4114003	Seguro Vida Ley	I	5,091.74	5,741.75	5,048.40	5,785.08	21,666.97
4114034	Seguro de Vida Personal	E	643.62	725.78	638.14	731.26	2,738.79
4114035	Seguro en Viajes	E	1,811.18	2,042.39	1,795.76	2,057.81	7,707.14
4114040	Gastos Uniformes	I	1,642.18	1,851.82	1,628.20	1,865.80	6,988.00
Total Remuneraciones			707,400.01	797,706.39	701,379.58	803,726.82	3,010,212.81

Fuente: Archivos MOP

Equivalencias:							
B = Remuneración Básica	B	491,578.36	554,333.04	487,394.71	558,516.68	2,091,822.79	
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	140,972.89	158,969.43	139,773.12	160,169.20	599,884.64	
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	74,848.76	84,403.93	74,211.75	85,040.94	318,505.38	
		707,400.01	797,706.39	701,379.58	803,726.82	3,010,212.81	

Anexo 12. Reporte anual de gastos por planilla periodo 2017 - MOP



REPORTE ANUAL DE PLANILLAS Periodo: 2016

Cta.	Cuenta	CC	I TRIM	I TRIM	III TRIM	IV TRIM	Contabilidad
4111001	Sueldos	B	449,803.18	486,521.81	436,951.66	462,654.70	1,835,931.35
4111003	Remuneración Variable	B	5,492.66	5,941.05	5,335.73	5,649.60	22,419.04
4111004	Décimo Tercer Sueldo/Aguinaldo/Gratificación	B	90,100.52	97,455.66	87,526.22	92,674.82	367,757.22
4111008	Beneficio a la Familia	I	15,294.74	16,543.29	14,857.75	15,731.73	62,427.51
4111009	Vacaciones	E	35,857.60	38,784.75	34,833.09	36,882.10	146,357.54
4111013	Bono Regional	I	5,091.29	5,506.91	4,945.83	5,236.76	20,780.78
4111020	Indemnización en Lab o rales	I	571.76	618.43	555.42	588.09	2,333.71
4111022	Viáticos (Libre Disponibilidad)	I	516.58	558.75	501.82	531.34	2,108.50
4111026	M o d alid ad F o rmativa Lab o ral	I	728.88	788.38	708.05	749.70	2,975.00
4111027	Otros Remuneraciones	I	17,379.50	18,798.24	16,882.94	17,876.06	70,936.74
4111032	G astos D a ñ os en M u d an za	I	1,436.05	1,553.28	1,395.02	1,477.08	5,861.44
4111034	Gastos Alquiler	I	16,299.85	17,630.45	15,834.14	16,765.56	66,530.00
4112025	Contribución Plan Pensión de Gracia - PPG	I	11,200.72	12,115.06	10,880.70	11,520.74	45,717.21
4112047	CTIS	E	46,359.83	50,144.31	45,035.26	47,684.40	189,223.80
4112048	ESSALUD	E	46,462.16	50,254.99	45,134.67	47,789.65	189,641.46
4112090	Otros Beneficios	E	3,713.77	4,016.93	3,607.66	3,819.88	15,158.24
4113015	Reemb o Iso G astos Traslados	I	5.21	5.63	5.06	5.36	21.26
4113030	Reembolso Gastos Viaje	E	4,206.86	4,550.28	4,086.66	4,327.05	17,170.85
4113091	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alimentación C/Comprobante	E	464.59	502.52	451.32	477.87	1,896.30
4113093	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Alojamiento	E	331.24	358.28	321.78	340.70	1,352.00
4113094	Reemb. Gastos Viajes - Viáticos Movilidad Local	E	25,937.33	28,054.66	25,196.26	26,678.40	105,866.65
4114001	Atención al Personal	E	7,235.28	7,825.91	7,028.56	7,442.00	29,531.75
4114003	Seguro Vida Ley	I	2,080.78	2,250.64	2,021.33	2,140.23	8,492.99
4114034	Seguro de Vida Personal	E	1,333.71	1,442.59	1,295.61	1,371.82	5,443.73
4114035	Seguro en Viajes	E	2,352.31	2,544.34	2,285.10	2,419.52	9,601.28
4114040	Gastos Uniformes	I	1,284.95	1,389.85	1,248.24	1,321.66	5,244.70
Total Remuneraciones			791,541.36	856,156.98	768,925.89	814,156.82	3,230,781.05
<i>Fuente: Archivos MOP</i>							
Equivalencias:							
B = Remuneración Basica	B	545,396.36	589,918.52	529,813.61	560,979.12	2,226,107.61	
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	174,254.68	188,479.55	169,275.98	179,233.39	711,243.60	
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	71,890.31	77,758.91	69,836.30	73,944.32	293,429.84	
			791,541.36	856,156.98	768,925.89	814,156.82	3,230,781.05

Anexo 13. Estado de resultado comparativo MNCH – 2013 – Estado

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - A Diciembre/2013

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de cambio: 0.00502

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	Diciembre 2013	%	A diciembre 2013	%	A diciembre 2013 - Estado	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	3,353,649,874	100.0	16,835,322	100.0	16,835,322	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,192,058,501	95.2	16,024,134	95.2	16,024,134	95.2
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	161,591,373	4.8	811,189	4.8	811,189	4.8
GASTOS	3,136,392,703	-93.5	15,744,691	-93.5	4,301,286	-25.5
A411 Gastos Con Personal	2,270,397,858	-72.4	11,397,397	-67.7	11,397,397	-67.7
Gastos Con Personal - Estado					-11,443,405	68.0
A412 Administrativas y generales	595,645,059	-19.0	2,990,138	-17.8	2,990,138	-17.8
A413 Departamentos promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, asistencia y orientación social	34,950,821	-1.1	175,453	-1.0	175,453	-1.0
A419 Otorgamientos	235,398,965	-7.5	1,181,703	-7.0	1,181,703	-7.0
	217,257,171	6.8	1,090,631	6.5	12,534,036	74.5
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	217,257,171	6.8	1,090,631	6.5	12,534,036	74.5
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	247,902,347	7.8	1,244,470	7.9	1,244,470	-7.4
A421 Gastos No Recurrentes	-262,282,720	8.2	-1,316,659	-8.4	-1,316,659	7.8
	-14,380,373	-0.5	-72,189	6.0	-72,189	74.9
RESULTADO DEL EJERCICIO	202,876,799	6.4	1,018,442	6.0	12,461,847	74.9

Anexo 14. Estado de resultados comparativos MNCH 2013 - IASD

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - A Diciembre/2013

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de cambio: 0.00502

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	Diciembre 2013	%	A diciembre 2013	%	A diciembre 2013 - IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	3,353,649,874	100.0	16,835,322	100.0	16,835,322	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,192,058,501	95.2	16,024,134	95.2	16,024,134	95.2
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	161,591,373	4.8	811,189	4.8	811,189	4.8
GASTOS	3,136,392,703	-93.5	15,744,691	-93.5	14,866,748	-88.3
A411 Gastos Con Personal	2,270,397,858	-72.4	11,397,397	-67.7	11,397,397	-67.7
Gastos Con Personal - Institucion					-877,943	5.2
A412 Administrativas y generales	595,645,059	-19.0	2,990,138	-17.8	2,990,138	-17.8
A413 Departamentos promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, asistencia y orientación social	34,950,821	-1.1	175,453	-1.0	175,453	-1.0
A419 Otorgamientos	235,398,965	-7.5	1,181,703	-7.0	1,181,703	-7.0
	217,257,171	6.8	1,090,631	6.5	1,968,574	11.7
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	217,257,171	6.8	1,090,631	6.5	1,968,574	11.7
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	247,902,347	7.8	1,244,470	7.9	1,244,470	-7.4
A421 Gastos No Recurrentes	-262,282,720	8.2	-1,316,659	-8.4	-1,316,659	7.8
	-14,380,373	-0.5	-72,189	6.0	-72,189	12.1
RESULTADO DEL EJERCICIO	202,876,799	6.4	1,018,442	6.0	1,896,385	12.1

Anexo 15. Estado de resultados comparativos MNCH 2014 – Estado

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - A Diciembre/2014

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de Cambio promedio: 0.00510

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	A diciembre 2014	%	A diciembre 2014	%	A diciembre 2014- ESTADO	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	3,442,654,808	100.0	17,557,540	100.0	17,557,540	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,407,507,374	99.0	17,378,288	99.0	17,378,288	99.0
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	35,147,434	1.0	179,252	1.0	179,252	1.0
GASTOS	-3,211,527,427	-93.3	-16,378,790	-93.3	-3,108,150	-17.7
A411 Gastos Con Personal	2,300,430,846	-71.6	11,732,197	-66.8	11,732,197	-66.8
Gastos Con Personal - Estado					-13,270,640	75.6
A412 Administrativas y generales	660,184,975	-20.6	3,366,943	-19.2	3,366,943	-19.2
A413 Departamentos promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, asistencia y orientación social	40,407,853	-1.3	206,080	-1.2	206,080	-1.2
A419 Otorgamientos	210,503,753	-6.6	1,073,569	-6.1	1,073,569	-6.1
	231,127,381	6.8	1,178,750	6.7	14,449,390	82.3
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	231,127,381	6.8	1,178,750	6.7	14,449,390	82.3
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	624,828,909	18.3	3,186,627	18.1	3,186,627	18.1
A421 Gastos No Recurrentes	-172,889,340	-5.1	-881,736	-5.0	-881,736	-5.0
	451,939,569	13.3	2,304,892	13.1	2,304,892	13.1
RESULTADO DEL EJERCICIO	683,066,950	20.0	3,483,641	19.8	16,754,281	95.4

Fuente: Información IASD-MNCH

Anexo 16. Estado de resultados comparativos MNCH 2014 – IASD

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - A Diciembre/2014

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de Cambio promedio: 0.00510

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	A diciembre 2014	%	A diciembre 2014	%	A diciembre 2014- IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	3,442,654,808	100.0	17,557,540	100.0	17,557,540	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,407,507,374	99.0	17,378,288	99.0	17,378,288	99.0
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	35,147,434	1.0	179,252	1.0	179,252	1.0
GASTOS	-3,211,527,427	-93.3	-16,378,790	-93.3	-15,413,596	-87.8
A411 Gastos Con Personal	2,300,430,846	-71.6	11,732,197	-66.8	11,732,197	66.8
Gastos Con Personal - IASD	-	-	-	-	-965,194	-5.5
A412 Administrativas y generales	660,184,975	-20.6	3,366,943	-19.2	3,366,943	19.2
A413 Departamentos promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, asistencia y orientación social	40,407,853	-1.3	206,080	-1.2	206,080	1.2
A419 Otorgamientos	210,503,753	-6.6	1,073,569	-6.1	1,073,569	6.1
	231,127,381	6.8	1,178,750	6.7	2,143,944	12.2
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	231,127,381	6.8	1,178,750	6.7	2,143,944	12.2
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	624,828,909	18.3	3,186,627	18.1	3,186,627	18.1
A421 Gastos No Recurrentes	-172,889,340	-5.1	-881,736	-5.0	-881,736	-5.0
	451,939,569	13.3	2,304,892	13.1	2,304,892	13.1
RESULTADO DEL EJERCICIO	683,066,950	20.0	3,483,641	19.8	4,448,835	25.3

Fuente: Información IASD-MNCH

Anexo 17. Estado de resultados comparativos MNCH 2015 – Estado

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2015

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de cambio:

0.00477

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	A Diciembre 2015	%	A Diciembre 2015	%	A Diciembre 2015 - ESTADO	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	3,642,776,114	100.0	17,376,042	100.0	17,376,042	100.0
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,485,189,163	95.7	16,624,352	95.7	16,624,352	95.7
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	157,586,951	4.3	751,690	4.3	751,690	4.3
GASTOS	3,150,361,567	90.4	-15,027,225	-86.5	-887,212	-5.1
A411 Gastos Con Personal	2,469,500,298	70.9	11,779,516	67.8	11,779,516	67.8
Gastos Con Personal - ESTADO	-	-	-	-	-14,140,013	-81.4
A412 Administrativas Y Generales	603,109,105	17.3	2,876,830	16.6	2,876,830	16.6
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	15,369,866	0.4	73,314	0.4	73,314	0.4
A419 Otorgamientos	62,382,298	1.8	297,564	1.7	297,564	1.7
	492,414,547	14.1	2,348,817	13.5	16,488,830	94.9
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	492,414,547	14.1	2,348,817	13.5	16,488,830	94.9
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	1,485,543,195	42.6	7,086,041	40.8	7,086,041	40.8
A421 Gastos No Recurrentes	-723,295,040	20.8	-3,450,117	-19.9	-3,450,117	-19.9
	762,248,154	21.9	3,635,924	20.9	3,635,924	20.9
RESULTADO DEL EJERCICIO	1,254,662,701	36.0	3,635,924	34.4	3,635,924	115.8

Fuente: Informacion IASD-MNCH

Anexo 18. Estado de resultados comparativos MNCH 2015 – IASD

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2015

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

DESCRIPCION	Tipo de cambio:		0.00477			
	En CLP		En PEN (S/)			
	A Diciembre 2015	%	A Diciembre 2015	%	A Diciembre 2015 - IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	3,642,776,114	100.0	17,376,042	100.0	17,376,042	100.0
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,485,189,163	95.7	16,624,352	95.7	16,624,352	95.7
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	157,586,951	4.3	751,690	4.3	751,690	4.3
GASTOS	3,150,361,567	90.4	-15,027,225	-86.5	-14,128,310	-81.3
A411 Gastos Con Personal	2,469,500,298	70.9	11,779,516	67.8	11,779,516	67.8
Gastos Con Personal - IASD	-	-	-	-	-898,915	-5.2
A412 Administrativas Y Generales	603,109,105	17.3	2,876,830	16.6	2,876,830	16.6
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	15,369,866	0.4	73,314	0.4	73,314	0.4
A419 Otorgamientos	62,382,298	1.8	297,564	1.7	297,564	1.7
	492,414,547	9.6	2,348,817	13.5	3,247,732	18.7
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	492,414,547	14.1	2,348,817	13.5	3,247,732	18.7
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	1,485,543,195	42.6	7,086,041	40.8	7,086,041	40.8
A421 Gastos No Recurrentes	-723,295,040	20.8	-3,450,117	-19.9	-3,450,117	-19.9
	762,248,154	21.9	3,635,924	20.9	3,635,924	20.9
RESULTADO DEL EJERCICIO	1,254,662,701	36.0	3,635,924	34.4	3,635,924	39.6

Fuente: Información IASD-MNCH

Anexo 19. Estado de resultados comparativos MNCH 2016 – Estado

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2016

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de cambio:

0.00482

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	A Diciembre 2016	%	A Diciembre 2016	%	A Diciembre 2016 - Estado	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	4,038,139,025	100.0	19,463,830	100.0	19,463,830	100.0
A311 Diezmos neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,976,451,249	98.5	19,166,495	98.5	19,166,495	98.5
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	61,687,776	1.5	297,335	1.5	297,335	1.5
GASTOS	3,624,720,239	89.8	-17,471,152	-89.8	-2,505,726	-12.9
A411 Gastos Con Personal	2,599,493,411	71.7	12,529,558	64.4	12,529,558	64.4
Gastos Con Personal - Estado					-14,965,426	-76.9
A412 Administrativas y generales	999,817,572	27.6	4,819,121	24.8	4,819,121	24.8
A413 Departamentos promocionales	-	0.0	-	0	-	-
A414 Educación, asistencia y orientación social	13,129,628	0.4	63,285	0.3	63,285	0.3
A419 Otorgamientos	12,279,628	0.3	59,188	0.3	59,188	0.3
	413,418,786	0.0	1,992,679	10.2	16,958,105	87.1
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	0.0				
	413,418,786	0.0	1,992,679	10.2	16,958,105	87.1
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	504,853,355	0.0	2,433,393	12.5	2,433,393	12.5
A421 Gastos No Recurrentes	-594,866,296	0.0	-2,867,256	-14.7	-2,867,256	-14.7
	-90,012,941	0.0	-433,862	-2.2	-433,862	-2.2
RESULTADO DEL EJERCICIO	323,405,845	0.0	1,558,816	8.0	16,524,242	84.9

Fuente: Información IASD-MNCH

Anexo 20. Estado de resultados comparativos MNCH 2016 – IASD

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2016

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

DESCRIPCION	Tipo de cambio:		0.00482			
	En CLP		En PEN (S/)			
	A Diciembre 2016	%	A Diciembre 2016	%	A Diciembre 2016 - IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	4,038,139,025	100.0	19,463,830	100.0	19,463,830	100.0
A311 Diezmos neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	3,976,451,249	98.5	19,166,495	98.5	19,166,495	98.5
A315 Venta De Mercaderias, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	61,687,776	1.5	297,335	1.5	297,335	1.5
GASTOS	3,624,720,239	89.8	-17,471,152	-89.8	-16,420,478	-84.4
A411 Gastos Con Personal	2,599,493,411	71.7	12,529,558	64.4	12,529,558	64.4
Gastos Con Personal - IASD					-1,050,674	-5.4
A412 Administrativas Y Generales	999,817,572	27.6	4,819,121	24.8	4,819,121	24.8
A413 Departamentos Promocionales	-	0.0	-	0	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	13,129,628	0.4	63,285	0.3	63,285	0.3
A419 Otorgamientos	12,279,628	0.3	59,188	0.3	59,188	0.3
	413,418,786	0.0	1,992,679	10.2	3,043,353	15.6
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	0.0				
	413,418,786	0.0	1,992,679	10.2	3,043,353	15.6
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	504,853,355	0.0	2,433,393	12.5	2,433,393	12.5
A421 Gastos No Recurrentes	-594,866,296	0.0	-2,867,256	-14.7	-2,867,256	-14.7
	-90,012,941	0.0	-433,862	-2.2	-433,862	-2.2
RESULTADO DEL EJERCICIO	323,405,845	0.0	-433,862	8.0	-433,862	13.4

Fuente: Información IASD-MNCH

Anexo 21. Estado de resultados comparativos MNCH 2017 – Gobierno

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2017

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

DESCRIPCION	Tipo de cambio:		0.00470			
	En CLP		En PEN (S/)			
	A Diciembre 2017	%	A Diciembre 2017	%	A Diciembre 2017- Estado	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	5,677,932,756	100.0	26,686,284	100.0	26,686,284	100.0
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	5,472,133,425	96.4	25,719,027	96.4	25,719,027	96.4
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	205,799,331	3.6	967,257	3.6	967,257	3.6
GASTOS	5,325,541,848	93.8	-25,030,047	-93.8	-7,244,404	-27.1
A411 Gastos Con Personal	3,632,487,977	68.2	17,072,693	64.0	17,072,693	64.0
Gastos Con Personal - Estado					-17,785,643	-66.6
A412 Administrativas Y Generales	1,578,566,125	29.6	7,419,261	27.8	7,419,261	27.8
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	16,777,503	0.3	78,854	0.3	78,854	0.3
A419 Otorgamientos	97,710,243	1.8	459,238	1.7	459,238	1.7
	352,390,908	6.2	1,656,237	6.2	19,441,880	72.9
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-				
	352,390,908	6.2	1,656,237	6.2	19,441,880	72.9
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	783,091,900		3,680,532	13.8	3,680,532	13.8
A421 Gastos No Recurrentes	-116,614,529		-548,088	-2.1	-548,088	-2.1
	666,477,371	11.7	3,132,444	11.7	3,132,444	11.7
RESULTADO DEL EJERCICIO	1,018,868,279	17.9	4,788,681	17.9	22,574,324	84.6

Anexo 22. Estado de resultados comparativos MNCH 2017 – IASD

MISIÓN NORTE DEL CHILE - EDUCACIÓN

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2017

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en Pesos Chilenos (CLP) y su equivalente en Soles (PEN)

Tipo de cambio:

0.00470

DESCRIPCION	En CLP		En PEN (S/)			
	A Diciembre 2017	%	A Diciembre 2017	%	A Diciembre 2017- IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	5,677,932,756	100.0	26,686,284	100.0	26,686,284	100.0
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	-	-	-	-	-	-
A314 Prestación De Servicios	5,472,133,425	96.4	25,719,027	96.4	25,719,027	96.4
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Ventas Líquidas	-	-	-	-	-	-
A317 (-)Costo De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-	-	-	-	-	-
A318 Otros Ingresos Recurrentes	205,799,331	3.6	967,257	3.6	967,257	3.6
GASTOS	5,325,541,848	93.8	-25,030,047	-93.8	-24,272,136	-91.0
A411 Gastos Con Personal	3,632,487,977	68.2	17,072,693	64.0	17,072,693	64.0
Gastos Con Personal - IASD					-757,911	-2.8
A412 Administrativas Y Generales	1,578,566,125	29.6	7,419,261	27.8	7,419,261	27.8
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	16,777,503	0.3	78,854	0.3	78,854	0.3
A419 Otorgamientos	97,710,243	1.8	459,238	1.7	459,238	1.7
	352,390,908	6.2	1,656,237	6.2	2,414,148	9.0
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-				
	352,390,908	6.2	1,656,237	6.2	2,414,148	9.0
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	783,091,900		3,680,532	13.8	3,680,532	13.8
A421 Gastos No Recurrentes	-116,614,529		-548,088	-2.1	-548,088	-2.1
	666,477,371	11.7	3,132,444	11.7	3,132,444	11.7
RESULTADO DEL EJERCICIO	1,018,868,279	17.9	4,788,681	17.9	5,546,592	20.8

Anexo 23. Estado de resultados comparativos MOP 2013 – GOBIERNO - IASD

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO - ASOCIACIÓN EDUCATIVA

Balance Denominacional Interno - a Diciembre/2013

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en soles sin centimos

DESCRIPCION	Incluido gastos		Sin Incluir colaterales del personal			
	A diciembre		A diciembre		A diciembre	
	2013	%	2013- Estado	%	2013- IASD	%
<u>OPERACIONAL</u>						
<u>INGRESOS</u>	4,507,465	100.0	4,507,465	100.0	4,507,465	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	54,775	1.2	54,775	1.2	54,775	1.2
A314 Prestación De Servicios	4,504,861	99.9	4,504,861	99.9	4,504,861	99.9
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-	-	-	-	-	-
= Resultado En Ventas	-70,413	-1.6	-70,413	-1.6	-70,413	-1.6
A318 Otros Ingresos Recurrentes	18,242	0.4	18,242	0.4	18,242	0.4
<u>GASTOS</u>	4,226,607	-93.8	-3,898,837	-86.5	-4,020,853	-89.2
A411 Gastos Con Personal	3,251,620	72.1	3,251,620	72.1	3,251,620	72.1
Gastos Con Personal - Estado			-327,770	-7.3		
Gastos Con Personal - IASD					-205,754	-4.6
A412 Administrativas Y Generales	959,408	21.3	959,408	21.3	959,408	21.3
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	15,579	0.3	15,579	0.3	15,579	0.3
A419 Otorgamientos	-	-	-	-	-	-
	280,858	6.23	608,628	13.50	486,612	10.80
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	280,858	6.23	608,628	13.50	486,612	10.80
<u>NO OPERACIONAL</u>						
A321 Ingresos No Recurrentes	14,028	0.3	14,028	0.3	14,028	0.3
A421 Gastos No Recurrentes	-97,233	-2.2	-97,233	-2.2	-97,233	-2.2
	-83,206	-1.8	-83,206	-1.8	-83,206	-1.8
RESULTADO DEL EJERCICIO	197,652	4.38	525,422	11.7	403,406	8.9

Anexo 24. Estado de resultados comparativos MOP 2014 – GOBIERNO - IASD

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO - ASOCIACIÓN EDUCATIVA

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2014

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en soles sin centimos

DESCRIPCION	Incluido gastos		Sin Incluir colaterales del personal			
	A diciembre		A diciembre		A diciembre	
	2014	%	2014- Estado	%	2014- IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	4,602,359	100.0	4,602,359	100.0	4,602,359	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	55,928	1.2	55,928	1.2	55,928	1.2
A314 Prestación De Servicios	4,599,700	99.9	4,599,700	99.9	4,599,700	99.9
A315 Venta De Mercaderias, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-71,895	-1.6	-71,895	-1.6	-71,895	-1.6
A318 Otros Ingresos Recurrentes	18,626	0.4	18,626	0.4	18,626	0.4
GASTOS	-4,315,588	-93.8	-3,773,555	-82.0	-4,124,492	-89.6
A411 Gastos Con Personal	3,320,075	72.1	3,320,075	72.1	3,320,075	72.1
Gastos Con Personal - Estado			-542,033	-11.8		
Gastos Con Personal - IASD					-191,096	-4.2
A412 Administrativas Y Generales	979,606	21.3	979,606	21.3	979,606	21.3
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	15,907	0.3	15,907	0.3	15,907	0.3
A419 Otorgamientos	-	-	-	-	-	-
	286,771	6.2	828,804	18.0	477,867	10.4
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	286,771	6.2	828,804	18.0	477,867	10.4
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	14,323	0.3	14,323	0.3	14,323	0.3
A421 Gastos No Recurrentes	-99,280	-2.2	-99,280	-2.2	-99,280	-2.2
	-84,957	-1.8	-84,957	-1.8	-84,957	-1.8
RESULTADO DEL EJERCICIO	201,813	4.4	743,846	16.2	392,910	8.5

Anexo 25. Estado de resultados comparativos MOP 2015 – GOBIERNO - IASD

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO - ASOCIACIÓN EDUCATIVA

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2015

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en soles si centimos

DESCRIPCION	Incluido gastos		Sin Incluir colaterales del personal			
	A diciembre 2015	%	A diciembre 2015- Estado	%	A diciembre 2015- IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	4,744,700	100.0	4,744,700	100.0	4,744,700	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	57,658	1.2	57,658	1.2	57,658	1.2
A314 Prestación De Servicios	4,741,959	99.9	4,741,959	99.9	4,741,959	99.9
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-74,119	-1.6	-74,119	-1.6	-74,119	-1.6
A318 Otros Ingresos Recurrentes	19,202	0.4	19,202	0.4	19,202	0.4
GASTOS	-4,449,060	-93.8	-3,809,572	-93.8	-4,258,819	-93.8
A411 Gastos Con Personal	3,422,758	72.1	3,422,758	72.1	3,422,758	72.1
Gastos Con Personal - ESTADO			-639,488			
Gastos Con Personal - IASD					-190,241	
A412 Administrativas Y Generales	1,009,903	21.3	1,009,903	21.3	1,009,903	21.3
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	16,399	0.3	16,399	0.3	16,399	0.3
A419 Otorgamientos	-	-	-	-	-	-
	295,640	6.2	935,128	6.2	485,881	6.2
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	295,640	6.2	935,128	6.2	485,881	6.2
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	14,766	0.3	14,766	0.3	14,766	0.3
A421 Gastos No Recurrentes	-102,351	-2.2	-102,351	-2.2	-102,351	-2.2
	117,117	-1.8	117,117	-1.8	117,117	-1.8
RESULTADO DEL EJERCICIO	412,756	4.4	1,052,244	4.4	602,997	4.4

Anexo 26. Estado de resultados comparativos MOP 2016 – GOBIERNO - IASD

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO - ASOCIACIÓN EDUCATIVA

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2016

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en soles sin centimos

DESCRIPCION	Incluido gastos		Sin Incluir colaterales del personal			
	A diciembre		A diciembre		A diciembre	
	2016	%	2016- Estado	%	2016- IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	5,251,704	100.0	5,251,704	100.0	5,251,704	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	13,684	0.3	13,684	0.3	13,684	0.3
A314 Prestación De Servicios	5,141,786	97.9	5,141,786	97.9	5,141,786	97.9
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-33,136	-0.6	-33,136	-0.6	-33,136	-0.6
A318 Otros Ingresos Recurrentes	129,371	2.5	129,371	2.5	129,371	2.5
GASTOS	-4,992,730	-95.1	-4,392,846	-83.6	-4,674,225	-89.0
A411 Gastos Con Personal	3,530,991	67.2	3,530,991	67.2	3,530,991	67.2
Gastos Con Personal - ESTADO			-599,885	-11.4		
Gastos Con Personal - IASD					-318,505	-6.1
A412 Administrativas Y Generales	1,423,153	27.1	1,423,153	27.1	1,423,153	27.1
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	38,586	0.7	38,586	0.7	38,586	0.7
A419 Otorgamientos	-	-	-	-	-	-
	258,974	4.9	858,859	16.4	577,479	11.0
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	258,974	4.9	858,859	16.4	577,479	11.0
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	4,722	0.1	4,722	0.1	4,722	0.1
A421 Gastos No Recurrentes	-11,949	-0.2	-11,949	-0.2	-11,949	-0.2
	-7,227	-0.1	-7,227	-0.1	-7,227	-0.1
RESULTADO DEL EJERCICIO	251,747	4.8	251,747	16.2	251,747	10.9

Anexo 27 - Estado de resultados comparativos MOP 2017 – GOBIERNO - IASD

MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO - ASOCIACIÓN EDUCATIVA

Balance Denominacional Interno - Diciembre/2017

DEMOSTRATIVO DE LOS RESULTADOS

Expresado en soles sin centimos

DESCRIPCION	Incluido gastos		Sin Incluir colaterales del personal			
	A diciembre 2017	%	A diciembre 2017- Estado	%	A diciembre 2017- IASD	%
OPERACIONAL						
INGRESOS	5,041,636	100.0	5,041,636	100.0	5,041,636	100.0
Diezmos	-	-	-	-	-	-
(-)Asignación Diezmo - Compartido	-	-	-	-	-	-
A311 Diezmo Neto	-	-	-	-	-	-
A312 Ofrendas	-	-	-	-	-	-
A313 Donaciones Recibidas	13,137	0.3	13,137	0.3	13,137	0.3
A314 Prestación De Servicios	4,936,114	97.9	4,936,114	97.9	4,936,114	97.9
A315 Venta De Mercaderías, Prod. Y Servicios	-	-	-	-	-	-
A316 (-)Deducciones De Ventas	-31,811	-0.6	-31,811	-0.6	-31,811	-0.6
A318 Otros Ingresos Recurrentes	124,196	2.5	124,196	2.5	124,196	2.5
GASTOS	-4,793,021	-95.1	-4,120,910	-81.7	-4,576,948	-90.8
A411 Gastos Con Personal	3,389,752	67.2	3,389,752	67.2	3,389,752	67.2
Gastos Con Personal - ESTADO			-672,111	-13.3	-	-
Gastos Con Personal - IASD			-	-	-216,073	-4.3
A412 Administrativas Y Generales	-	-	-	-	-	-
A412 Administrativas Y Generales	1,366,227	27.1	1,366,227	27.1	1,366,227	27.1
A413 Departamentos Promocionales	-	-	-	-	-	-
A414 Educación, Asistencia Y Orientación Social	37,042	0.7	37,042	0.7	37,042	0.7
A419 Otorgamientos	-	-	-	-	-	-
	248,615	4.9	920,726	18.3	464,688	9.2
A319 Subvenciones Netas Recibidas	-	-	-	-	-	-
	248,615	4.9	920,726	18.3	464,688	9.2
NO OPERACIONAL						
A321 Ingresos No Recurrentes	4,534	0.1	4,534	0.1	4,534	0.1
A421 Gastos No Recurrentes	-11,471	-0.2	-11,471	-0.2	-11,471	-0.2
	-6,937	-0.1	-6,937	-0.1	-6,937	-0.1
RESULTADO DEL EJERCICIO	241,678	4.8	913,788	18.1	457,751	9.1

Anexo 28 - Comparativo del costo laboral en los resultados

COMPARATIVO DE COSTO LABORAL ENTRE LAS INSTITUCIONES (Expresado en soles y su equivalente de pesos)

ASOCIACION EDUCATIVA ADVENTISTA DEL ORIENTE PERUANO						ASOCIACION EDUCATIVA ADVENTISTA DEL NORTE DE CHILE								
DESCRIPCION	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	DESCRIPCION	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	T.C.P.		
AEAOP - 2013						AEANCH - 2013								
EQUIVALENCIAS:						EQUIVALENCIAS:								
B = Remuneración Basica	B	358,692.63	404,483.18	355,639.93	407,535.89	1,526,351.63	B: Remuneracion Basica	B	557,430.35	506,426.86	496,797.41	498,076.39	2,058,731.00	0.00502
B = Remuneración Basica - complemento	B	280,059.84	315,812.16	277,676.36	318,195.65	1,191,744.01	B = Remuneración Basica - complemento	B						
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	77,025.94	86,859.04	76,370.40	87,514.58	327,769.95	E: Remuneracion establecida por el estado	E	2,539,589.46	2,771,748.94	2,885,747.80	3,246,318.81	11,443,405.01	0.00502
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	48,352.25	54,524.88	47,940.74	54,936.38	205,754.25	I: Remuneracion establecida por la IASD	I	178,769.51	201,792.49	209,964.66	287,416.34	877,943.00	0.00502
		764,130.66	861,679.26	757,627.42	868,182.50	3,251,619.84			3,275,789.32	3,479,968.29	3,592,509.86	4,031,811.54	14,380,079.01	0.00502
AEAOP - 2014						AEANCH - 2014								
EQUIVALENCIAS:						EQUIVALENCIAS:								
B = Remuneración Basica	B	421,067.47	474,820.76	417,483.92	478,404.32	1,791,776.47	B: Remuneracion Basica	B	482,429.46	546,777.45	531,979.58	543,754.31	2,104,940.79	0.00510
B = Remuneración Basica - complemento	B	186,864.77	210,719.85	185,274.43	212,310.19	795,169.24	B = Remuneración Basica - complemento	B						
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	127,377.74	143,638.73	126,293.68	144,722.80	542,032.95	E: Remuneracion establecida por el estado	E	3,055,851.08	3,226,507.86	3,265,776.27	3,722,504.71	13,270,639.93	0.00510
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	44,907.64	50,640.53	44,525.45	51,022.72	191,096.34	I: Remuneracion establecida por la IASD	I	130,097.67	276,030.04	241,953.31	317,112.72	965,193.74	0.00510
		780,217.62	879,819.87	773,577.47	886,460.02	3,320,075.00			3,668,378.21	4,049,315.34	4,039,709.16	4,583,371.74	16,340,774.46	0.00510
AEAOP - 2015						AEANCH - 2015								
EQUIVALENCIAS:						EQUIVALENCIAS:								
B = Remuneración Basica	B	464,420.63	523,708.38	460,468.12	527,660.89	1,976,258.02	B: Remuneracion Basica	B	527,674.99	557,549.77	578,845.35	581,969.22	2,246,039.33	0.00477
B = Remuneración Basica - complemento	B	144,945.80	163,449.52	143,712.22	164,683.10	616,790.64	B = Remuneración Basica - complemento	B						
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	150,274.98	169,459.02	148,996.05	170,737.96	639,468.01	E: Remuneracion establecida por el estado	E	3,297,300.81	3,491,065.71	3,491,065.37	3,860,580.87	14,140,012.77	0.00477
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	44,706.65	50,413.88	44,326.17	50,794.36	190,241.06	I: Remuneracion establecida por la IASD	I	222,656.19	228,529.19	199,373.39	248,356.31	898,915.08	0.00477
		804,348.07	907,030.80	797,502.55	913,876.31	3,422,757.73			4,047,632.00	4,277,144.67	4,269,284.11	4,690,906.39	17,284,967.18	0.00477
AEAOP - 2016						AEANCH - 2016								
EQUIVALENCIAS:						EQUIVALENCIAS:								
B = Remuneración Basica	B	491,578.36	554,333.04	487,394.71	558,516.68	2,091,822.79	B: Remuneracion Basica	B	572,065.47	579,205.00	583,633.20	629,968.01	2,364,871.68	0.00482
B = Remuneración Basica - complemento	B	122,382.91	138,006.27	121,341.36	139,047.82	520,778.36	B = Remuneración Basica - complemento	B						
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	140,972.89	158,969.43	139,773.12	160,169.20	599,884.64	E: Remuneracion establecida por el estado	E	3,718,613.02	3,514,684.01	3,569,909.59	4,162,219.17	14,965,425.78	0.00482
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	74,848.76	84,403.93	74,211.75	85,040.94	318,505.38	I: Remuneracion establecida por la IASD	I	214,151.48	226,717.75	310,380.43	299,424.33	1,050,673.99	0.00482
		829,782.92	935,712.66	822,720.94	942,774.64	3,530,991.17			4,504,829.96	4,320,606.76	4,463,923.22	5,091,611.51	18,380,971.45	0.00482
AEAOP - 2017						AEANCH - 2017								
EQUIVALENCIAS:						EQUIVALENCIAS:								
B = Remuneración Basica	B	545,396.36	589,918.52	529,813.61	560,979.12	2,226,107.61	B: Remuneracion Basica	B	2,299,840.08	461,943.56	263,852.50	272,167.05	3,297,803.19	0.00470
B = Remuneración Basica - complemento	B	67,487.75	72,996.95	65,559.53	69,415.97	275,460.20	B = Remuneración Basica - complemento	B						
E = Adicionales dispuestas por el gobierno	E	164,667.09	178,109.30	159,962.32	169,371.86	672,110.57	E: Remuneracion establecida por el estado	E	12,421,083.85	2,198,043.85	1,478,590.85	1,687,924.36	17,785,642.90	0.00470
I = Adicionales dispuestas por la IASD	I	52,937.92	57,259.38	51,425.41	54,450.43	216,073.14	I: Remuneracion establecida por la IASD	I	456,049.94	87,497.82	107,804.64	106,558.32	757,910.73	0.00470
		830,489.12	898,284.15	806,760.86	854,217.38	3,389,751.52			15,176,973.86	2,747,485.23	1,850,247.98	2,066,649.74	21,841,356.82	0.00470