



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“CONOCIMIENTO EN NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN
FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
CONTABLE DE CORPORACIÓN CAYMAN
SAC, PERIODO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR (A) PÚBLICO (A)**

**PRESENTADO POR:
NANCY LEONIDA GONZALES DIAZ
JEMMER CHOTA HUAYABAN**

**ASESOR:
CPC. CÉSAR ULÍSES MARÍN ELÉSPURU, Dr.**

IQUITOS, PERÚ

2023



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°059-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **07** días del mes de **junio** del año 2023, a horas: **05:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google.meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"CONOCIMIENTO EN NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CONTABLE DE CORPORACIÓN CAYMAN SAC, PERIODO 2022"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°1038-2023-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables **JEMMER CHOTA HUAYABAN** y **NANCY LEONIDA GONZALES DIAZ**, para optar el Título Profesional de **CONTADOR (A) PÚBLICO (A)** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Dr.	(Presidente)
CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.	(Miembro)
CPC. JUAN JOSÉ RUIZ MELENA, Mg.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA (16)**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Contador (a) Público (a).

Siendo las **19:00 p.m.** del **07 de junio** del 2023, se dio por concluido el acto académico.

CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Dr.
Presidente

CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.
Miembro

CPC. JUAN JOSÉ RUIZ MELENA, Mg.
Miembro

CPC. CÉSAR ULISES MARIN ELÉSPURU, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unaniquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unaniquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR



CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Dr.
Presidente
MATRICULA N° 10-621



CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.
Miembro
MATRICULA N° 10-0869



CPC. JUAN JOSÉ RUIZ MELENA, Mg.
Miembro
MATRICULA N° 10-1584



CPC. CÉSAR ULISES MARIN ELÉSPURU, Dr.
Asesor
MATRICULA N° 10-904

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS_GONZALES DIAZ NANCY LEONID
A_CHOTA HUAYABAN JEMMER.pdf**

RECUESTO DE PALABRAS

9396 Words

RECUESTO DE CARACTERES

48754 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

52 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

498.5KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 6, 2023 1:39 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 6, 2023 1:40 PM GMT-5

● **28% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme culminar con mis estudios, darme salud y fortaleza en todo momento de mi vida.

A mi familia, y en especial a mí amada madre Irene, por su apoyo y contribución a lo largo de mi vida.

A mi novio Jemmer, por confiar en mí y recorrer juntos este hermoso camino.

NANCY LEONIDA GONZALES DIAZ

Dedicado a Dios, por ser mi guía en este largo camino, por escuchar mis oraciones y reconfortarme cada momento.

A mi familia, por el apoyo incondicional que me han brindado desde siempre.

A mi novia Nancy, por darme fortaleza e inspiración, por creer siempre en mí y decirme a diario que si podría lograrlo.

JEMMER CHOTA HUAYABAN

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – UNAP, por habernos concedido la oportunidad de continuar con nuestra formación universitaria profesional hasta lograr egresar; el camino no ha sido nada fácil, pues, requirió mucha responsabilidad, compromiso y esfuerzo, donde todo ello fue necesario para lograr cumplir con un objetivo más en nuestra vida.

A los docentes de nuestra querida Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, por los conocimientos compartidos, por las experiencias difundidas a través de las clases que han impulsado nuestro deseo de continuar creciendo profesionalmente, y sobre todo, por sabios consejos que hemos recibido de todos ellos.

Finalmente, al Dr. César Ulises Marín Eléspuru, quien desde un inicio hasta el final ha contribuido con su conocimiento y experiencia en la conducción de la presente investigación, el cual ha sido fundamental para lograr los resultados esperados.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADOS Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	15
2.1 Formulación de la hipótesis	15
2.2 Variables y su operacionalización	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño	17
3.2 Diseño muestral	19
3.3. Procedimientos de recolección de datos	20
3.4. Procesamiento y análisis de los datos	21
3.5. Aspectos éticos	22

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	23
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	50
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	54
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	55
CAPÍTULO VIII: FUENTE DE INFORMACIÓN	57
ANEXOS	
1 Instrumento de recolección de datos	
2 Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Los conocimientos y el dominio que posees en temas contables es	23
Tabla 2 Los conocimientos y dominio que posees en normas tributarias es	24
Tabla 3 Los conocimientos y dominios que posees en las normas internaciones de información financiera es	25
Tabla 4 Los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral es	26
Tabla 5 La experiencia que posees realizando laborales contables es	27
Tabla 6 Las capacitaciones en temas contables generan que los conocimientos adquiridos sean	28
Tabla 7 Las capacitaciones en temas tributarios generan que los conocimientos adquiridos sean	29
Tabla 8 Las capacitaciones en normas internacionales de información financiera generan que los conocimientos adquiridos sean	30
Tabla 9 El compromiso que presenta la empresa para capacitar a su personal contable es	31
Tabla 10 Las capacitaciones recibidas durante el periodo 2022 ha sido	32
Tabla 11 La importancia que le da la empresa a la implementación de las NIIF es	33
Tabla 12 La importancia que le da el personal a las NIIF en las labores contables es	34
Tabla 13 El uso de las NIIF en las operaciones contables es	35

Tabla 14 El uso de las NIIF en las interpretaciones de los procesos contables es	36
Tabla 15 El uso de las NIIF en la elaboración y preparación de los Estados Financieros es	37
Tabla 16 Tus conocimientos contables permiten que tu desempeño laboral sea	38
Tabla 17 Tus conocimientos tributarios permiten que tu desempeño laboral sea	39
Tabla 18 Tus conocimientos en NIIF permiten que tu desempeño laboral sea	40
Tabla 19 El rendimiento que tienes en base a tus conocimientos es	41
Tabla 20 El rendimiento que tienes en base a tu experiencia laboral es	42
Tabla 21 El tiempo para registrar las operaciones contables es	43
Tabla 22 El tiempo para atender los requerimientos de información a diferentes entidades fiscalizadoras son	44
Tabla 23 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos mensuales es	45
Tabla 24 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos anuales es	46
Tabla 25 La oportunidad para preparar y presentar los Estados Financieros es	47
Tabla 26 Normalidad de datos	48
Tabla 27 Correlación de las variables	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Los conocimientos y el dominio que posees en temas contables es	23
Figura 2 Los conocimientos y dominio que posees en normas tributarias es	24
Figura 3 Los conocimientos y dominios que posees en las normas internacionales de información financiera es	25
Figura 4 Los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral es	26
Figura 5 La experiencia que posees realizando laborales contables es	27
Figura 6 Las capacitaciones en temas contables generan que los conocimientos adquiridos sean	28
Figura 7 Las capacitaciones en temas tributarios generan que los conocimientos adquiridos sean	29
Figura 8 Las capacitaciones en normas internacionales de información financiera generan que los conocimientos adquiridos sean	30
Figura 9 El compromiso que presenta la empresa para capacitar a su personal contable es	31
Figura 10 Las capacitaciones recibidas durante el periodo 2022 ha sido	32
Figura 11 La importancia que le da la empresa a la implementación de las NIIF es	33
Figura 12 La importancia que le da el personal a las NIIF en las labores contables es	34
Figura 13 El uso de las NIIF en las operaciones contables es	35

Figura 14 El uso de las NIIF en las interpretaciones de los procesos contables es	36
Figura 15 El uso de la NIIF en la elaboración y preparación de los Estados Financieros es	37
Figura 16 Tus conocimientos contables permiten que tu desempeño laboral sea	38
Figura 17 Tus conocimientos tributarios permiten que tu desempeño laboral sea	39
Figura 18 Tus conocimientos en NIIF permiten que tu desempeño laboral sea	40
Figura 19 El rendimiento que tienes en base a tus conocimientos es	41
Figura 20 El rendimiento que tienes en base a tu experiencia laboral es	42
Figura 21 El tiempo para registrar las operaciones contables es	43
Figura 22 El tiempo para atender los requerimientos de información a diferentes entidades fiscalizadoras son	44
Figura 23 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos mensuales es	45
Figura 24 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos anuales es	46
Figura 25 La oportunidad para preparar y presentar los Estados Financieros es	47

RESUMEN

El conocimiento es una herramienta esencial e importante en el crecimiento y desarrollo de toda persona, y más aún cuando nos referimos al aspecto laboral, contribuye en mejorar el desempeño profesional que asumen los trabajadores en cada una de las labores encomendadas, de tal manera genere un rendimiento positivo orientado a incrementar la productividad de la empresa no solo para el beneficio de sí misma, sino también, para todos aquellos que han participado en el alcanzar las metas y los objetivos establecidos.

La presente investigación se titula “Conocimiento en Normas Internacionales de Información Financiera y el Desempeño Laboral del personal contable del Corporación Cayman SAC, periodo 2022”, tiene como objetivo determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral que presentan dichos trabajadores para el periodo de estudio. Asimismo, la investigación fue de tipo cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Finalmente, luego de haber analizado los datos recolectados, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.662 y un grado de significancia de 0.037, lo que significa, que hay existe una relación directa en el conocimiento y el desempeño laboral.

Palabras clave: Capacitación, Conocimiento, Desempeño Laboral, Productividad.

ABSTRACT

Knowledge is an essential and important tool in the growth and development of every person, and even more when we refer to the labor aspect, it contributes to improve the professional performance that workers assume in each of the tasks entrusted, in such a way that it generates a positive performance aimed at increasing the productivity of the company not only for the benefit of itself, but also for all those who have participated in achieving the goals and objectives established.

The present investigation is entitled "Knowledge in International Financial Information Standards and Labor Performance of the accounting personnel of Corporación Cayman SAC, period 2022", its objective is to determine the relationship between knowledge and labor performance presented by said workers for the period of study. Likewise, the research was of a quantitative type and a descriptive correlational design. Finally, after having analyzed the collected data, it has been possible to determine a Rho Spearman correlation coefficient of 0.662 and a degree of significance of 0.037, which means that there is a direct relationship between knowledge and job performance.

Keywords: Training, Knowledge, Labor Performance, Productivity.

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra principalmente en determinar la relación entre el conocimiento en normas internacionales de información financiera y el desempeño laboral del personal contable de Corporación Cayman SAC para el periodo 2022; es así, que a través de los resultados obtenidos, se ha logrado determinar no solo el nivel de conocimiento que presenta el personal respecto a las citadas normas internacionales, sino también, se ha determinado el nivel de desempeño laboral que tienen dichos trabajadores en la empresa donde laboran y para el periodo que ha sido objeto de estudio.

Los Estados Financieros son herramientas de mucha importancia para las empresas, y su presentación implica que deben ser elaborados de tal manera que en ella se vea reflejado su situación real respecto a un periodo determinado, es decir, que la información debe mostrar características esenciales como por ejemplo: veracidad, confiabilidad y sobre todo, razonabilidad en cada uno de los aspectos que comprende su estructura y contenido; la responsabilidad funcional para su preparación recae directamente en el personal del área contable, quienes son los llamados en evaluar y analizar los datos para finalmente ser utilizados para iniciar la elaboración y posteriormente la presentación de la información financiera; sin embargo, es menester señalar que los responsables deben poseer los conocimientos especializados en diversos temas relacionados a las actividades laborales, esencialmente en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), toda vez que su aplicación e interpretación garantizaría que la información comprendida en los Estados Financieros

denoten una adecuada razonabilidad, de tal manera, la Gerencia y demás directivos puedan tomar las mejores decisiones en base de una información confiable.

Por otro lado, el desempeño laboral es importante porque a través de ella, se puede evaluar el rendimiento de la productividad que puedan tener los trabajadores de una empresa en el desarrollo de sus actividades laborales; asimismo, el desempeño laboral generalmente se encuentra condicionado a dos aspectos básicos: experiencia y conocimiento; del primero fluyen las habilidades y destrezas adquiridas como resultado de anteriores oportunidades laborales, mientras del segundo, fluyen toda la información que han sido adquiridas a través de las capacitaciones logradas en un periodo de tiempo, generando le fortalecimiento de sus conocimientos, para ser aplicados en el desarrollo de sus actividades laborales en beneficio de la empresa.

En relación a los resultados obtenidos a través de nuestra investigación, se ha determinado la existencia de una relación entre el conocimiento en Normas Internacionales de Información Financiera y el Desempeño Laboral del personal contable de Corporación Cayman SAC en el periodo 2022, pues, ello se demuestra por medio de una prueba estadística donde se determinó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman en 0.662 y un grado de significancia en 0.037, lo que quiere decir, que los conocimientos influyen también en el desempeño; además, los resultados también nos revelan que el nivel de conocimiento que presenta el personal contable respecto a dichas normas es alto, y que su desempeño laboral es medio, puesto, que al parecer, debería a otras razones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, que incluyó como población de estudio a 41 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Loreto (DRL) para el 2022. La investigación determinó la existencia de una relación directa entre el conocimiento en el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) con el desempeño laboral para la toma de decisiones en los trabajadores de la citada dirección regional, y el trabajo concluyó que: a) la variable dependiente de nivel de conocimiento en el uso del SIAF presenta un comportamiento en promedio ascendente; b) la variable independiente de desempeño laboral en la toma de decisiones, presenta un comportamiento ascendente; c) existe una relación significativa entre ambas variables objetos de estudios para el periodo evaluado. (Orbe y Tamani, 2022).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo básica y diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 35 trabajadores que pertenecen al área de Tesorería de la Administración Central del Ministerio de Salud. La investigación determinó que la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la citada área, siendo en este caso, el coeficiente de $RS=0.742$ y un $p=0.000$, y el trabajo concluyó que: a) la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de dichos trabajadores; b) la gestión del conocimiento presenta una relación directa con la gestión de resultados, donde el $RS=0.783$ y un $p=0.000$; c) la gestión del conocimiento presenta una relación directa con la productividad, donde el

RS=0.699 y un $p=0.000$; d) la gestión del conocimiento presenta una relación directa con la eficiencia de los trabajadores, donde el RS=0.683 y un $p=0.000$. (Gonzales, 2021).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo y diseño no experimental descriptivo transversal, que incluyo como población de estudio a 20 trabajadores del área contable de la Red de Salud San Román en Juliaca. La investigación determinó que el 45% de la población encuestada presenta un alto nivel de conocimiento, mientras que el 40% presenta un nivel de conocimiento medio y el 15% tienen un bajo nivel de conocimiento, y el trabajo concluyó que: a) los trabajadores del área contable de la citada Red de Salud presentan un nivel de conocimiento alto respecto a las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP); b) el 50% de los trabajadores encuestados presenta un nivel medio sobre la NIC SP 03 referido a las Políticas Contables, cambios en la estimaciones y errores; c) el 55% de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto sobre la NIC SP 24 referido a la Presentación de la información del Presupuesto en los Estados Financieros. (Chambilla *et al.*, 2021).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental descriptivo correlacional, que incluyo como población de estudio a 25 servidores públicos que pertenecen a la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco. La investigación determinó que existe una relación positiva entre el conocimiento en el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) con el desempeño laboral de los servidores de la citada municipalidad, donde la correlación de Pearson resultó en 0.768 y

tuvo como Sig. 0.0001, y el trabajo concluyó que: a) existe una relación positivamente débil entre el conocimiento en el uso del módulo de proceso presupuestario con el desempeño laboral, en el que se obtuvo una correlación de Pearson de 0.360 y una Sig. De 0.019; b) existe una relación positiva débil entre el conocimiento en el uso del módulo administrativa con el desempeño laboral, en el que se obtuvo una correlación de Pearson de 0.353 y una Sing. de 0.025. (Morales, 2019).

1.2 Bases teóricas

Capacitación

Ucha (2009), señala que la capacitación se encuentra asociado a la disposición y a la aptitud que presenta una persona. Además, refiere que es un proceso educativo que se adquiere a corto plazo, en el que se utilizan procedimientos, sistemas y organización que permite a las personas incrementar sus conocimientos y habilidades técnicas necesarias para poder desempeñar una buena labor.

Resulta necesario indicar que la capacitación no es un patrimonio que solo les pertenezca a las empresas por la inversión realizada al personal, sino que la capacitación, también corresponde al individuo que por voluntad propia, asume la responsabilidad y el compromiso de querer mejorar en el desempeño laboral, y para ello, decide por su mismo, capacitarse.

Asimismo, la realización de una capacitación puede darse a través de dos formas:

- a) La inmanente; se da principalmente dentro de un grupo, que es el producto de un intercambio de ideas y experiencias, fruto de la creatividad que se genera entre los integrantes que participan, y se transmiten al respeto de las personas.
- b) La inducida; se da a través de las enseñanzas impartidas por alguien ajeno al grupo.

Conocimiento

El portal web Significados (s.f), señala que el conocimiento se construye desde la etapa de nuestra infancia y acompaña al proceso en el desarrollo de la persona, influyendo de esta manera en su comportamiento y en la capacidad para poder resolver los problemas que pueden presentarse. Además, refiere que se origina mediante la percepción sensorial, a través del cual llega al entendimiento y de allí, se deriva al proceso racional del análisis y de la codificación de la información obtenida.

El conocimiento puede presentar ciertas características y propiedades, como por ejemplo:

- Es siempre cultural, es decir, conforma una cultura.
- Suele ser susceptible de poder expresarse y de ser transmitido a través de un lenguaje.
- Es codificado, por lo que se requiere la existencia de un código o lenguaje para establecer una adecuada comunicación.

- Es un fenómeno complejo, el cual es determinado por variables biológicas, psicológicas y sociales.

Asimismo, se establecen ciertos tipos de conocimiento, como por ejemplo:

- a) Conocimiento a priori: refiere que se basa en el proceso de la razón personal o la introspección para su formulación, sin lograr verificar en la experiencia que puedan poseer.
- b) Conocimiento a posteriori: refiere que surge a partir de una experiencia, y que esta, se vuelve a una especie de validación del proceso del aprendizaje.
- c) Conocimiento filosófico: refiere que su obtención se genera por medio de la reflexión especulativa sobre un contexto real, y que a través del dialogo, se puede comprender al ser y al sujeto.
- d) Conocimiento empírico: refiere que su obtención se genera por medio de la experiencia propia y palpable.
- e) Conocimiento científico: refiere que se adquiere por medio de un diseño planificado de una determinada investigación, el mismo que implica un proceso sistemático y metódico.
- f) Conocimiento teológico: refiere que presenta como base la aceptación de un conjunto de valores y creencias que derivan de una revelación espiritual.

Desempeño Laboral

El portal web [QuestiónPro](#) (s.f), señala el desempeño laboral es el rendimiento que presenta o tiene un trabajador frente a las actividades

laborales que realiza, de tal manera, permita determinar si aquella persona es idónea o no para desempeñar el puesto designado.

La evaluación del desempeño laboral, representa una de las tareas de mayor importancia que recae principalmente en el Departamento de Recursos Humanos, y para cumplir con dicha tarea, es necesario que deban considerar los siguientes factores:

- Se debe fijar el objetivo de la investigación.
- Se debe considerar la trayectoria que presenta el empleado.
- Los criterios de referencias deben de estar siempre relacionados con el área del trabajo a desarrollar.
- El empleado debe tener presente que será evaluado.

La realización de una evaluación al desempeño laboral de los empleados, no solo tiene como finalidad generar un beneficio a la empresa, sino también, a los mismos trabajadores, toda vez que, a través de ella, pueden obtener mejores oportunidades de trabajo y sobre todo, que se adecuen a su perfil profesional. Además, resulta esencial que se deba someter a pruebas las capacidades que poseen, a efectos de poder conocer el liderazgo, la comunicación y el nivel de integración que logren poseer dentro de la organización.

Algunas ventajas que resultan de medir el desempeño laboral de los empleados son:

- Establecer beneficios que estén de acuerdo con las funciones que realiza cada trabajador.
- Ofrecer mejoras o ascensos en los puestos labores a ser convocados, siempre que reúnan los requisitos deseados.
- Identificar posibles problemas que puedan existir dentro de la organización.
- Disminuir los factores externos que puedan influenciar en el desempeño laboral de los trabajadores.

Además, es importante resaltar que también existen otros tipos factores que pueden alterar el desempeño laboral de los trabajadores, entre ellas, podemos mencionar los siguientes.

- Clima Laboral.
- Falta de Capacitación.
- Pasión.

Eficiencia

Sánchez (2018), señala que la eficiencia es un fenómeno que ha sido estudiado de manera amplia desde un enfoque económico, pues, hace referencia, a la necesidad de utilizar menores recursos para un proceso de producción. Además, refiere que la eficiencia se encuentra relacionado directamente con los estudios económicos.

Desde un enfoque conceptual, la eficiencia presente las siguientes clasificaciones:

- Producción.
- Consumo e intercambio.

El medir la eficiencia en una organización, corresponde la necesidad de conocer con precisión la distribución de los recursos y de los distintos factores que intervienen en la producción, de esta manera, se dota de un mayor nivel de utilidad a los agentes que han participado en la misma.

Experiencia Laboral

Westreicher (2020), señala que la experiencia laboral comprende un conjunto de conocimientos y aptitudes que son adquiridos por una persona o grupos de personas durante un periodo determinado de tiempo, orientado a fortalecer sus habilidades y destrezas respecto a un puesto laboral en particular. Refiere, además, que constituye una variable relevante que toda organización utiliza para el reclutamiento de personas, a efectos de poder contar con el personal idóneo que cumpla con el personal requerido.

Asimismo, debemos tener presente que la experiencia laboral como parte de un currículum, no tendría por qué limitarse a una relación de puestos laborales o lugares de trabajo, toda vez que el currículum siempre debe estar acompañado de aquella información pertinente que describe las tareas desarrolladas y los logros obtenidos por el postulando en los diversos cargos ejercidos anteriormente.

En cuanto a la fuente de la experiencia laboral, es menester indicar que esta tiene varios precedentes, entre ellas, podemos mencionar que una de las fuentes proviene precisamente de los contactos directos que se tiene con los compañeros que laboran en la misma área, y otra indirecta, son aquellas que se encuentran relacionados con otros compañeros, pero de distintas áreas.

Productividad

Sevilla (2016), nos señala que la productividad representa aquella medida económica mediante el cual, se establece parámetros de cálculos sobre bienes y servicios que de una y otra manera, han contribuido en incrementar la productividad de la empresa, y además, se encuentra asociado a diversos factores como por ejemplo: capital humano, tiempo, recursos materiales y financieros.

El objetivo radica principalmente en poder medir de manera eficiencia la productividad que genera cada recurso o factor utilizado, de tal manera, se pueda obtener la mayor rentabilidad posible a través de la producción alcanzada en un periodo determinado. El adecuado y responsable uso de los recursos, también es determinante para la generación de mayor rentabilidad para la empresa.

El incremento de la productividad, es un indicador de mucha importancia, porque permite entender y comprender que la empresa está generando la utilidad necesaria y con ella, se mejora la calidad de vida de una

sociedad a través de una nivelación de los sueldos, ejecución de nuevos proyectos.

La productividad puede presentarse de diversas maneras o formas, como por ejemplo:

- Productividad Laboral.
- Productividad total de los factores.
- Productividad marginal.

Entre los factores que determinan la productividad, podemos mencionar a los siguientes:

- La calidad y disposición de los recursos naturales.
- El capital invertido.
- El capital humano.
- El nivel tecnológico.
- El entorno macroeconómico.

1.3 Definición de términos básicos

a) Capacidad laboral

Actividad que se relacionada a la constante preparación y formación que presentan los empleados para un buen desempeño. (Coll, 2021).

b) Capital humano

Medida de valor económico relacionado a las habilidades profesionales que presenta una empresa, y asociado también al factor de producción del trabajo. (Sevilla, 2016).

c) Desempeño

Es el acto y la consecuencia de desempeñarse, es decir, cumplir una obligación que resulta de una actividad a realizar. (Pérez & Merino, 2017).

d) Destreza

Capacidad que presenta una persona para realizar una actividad de forma rápida, fácil y eficiente. (Significados, 2022).

e) Efectividad

Capacidad para lograr conseguir el efecto deseado sobre un evento que se pretende realizar. (Páez, 2020).

f) Empírico

Acción basada en la práctica, experiencia y en la observación de los hechos que se presenten del día a día. (Significados, 2021).

g) Habilidad

Persona que posee diversas capacidades para desarrollar una acción. (Significados, 2021).

h) Rendimiento

Rentabilidad que se obtiene a través de una inversión, es decir, medida normalmente sobre el capital que se invierte. (López, 2018).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

El conocimiento en normas internacionales de información financiera y el desempeño laboral en el personal contable de Corporación Cayman SAC presentan una relación significativa para el periodo 2022.

Hipótesis específicas

- a) El nivel de conocimiento en normas internacionales de información financiera que presenta el personal contable de Corporación Cayman SAC para el periodo 2022 es bajo.
- b) El nivel de desempeño laboral que presenta el personal contable de Corporación Cayman SAC para el periodo 2022 es medio.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable

V₁: Conocimiento.

V₂: Desempeño laboral.

Operacionalización de variables

Nombre de la variable	Definición conceptual	Tipo	Indicador	Escala de medición	Categoría	Valores de las categorías	Medio de verificación
Conocimiento	Acción y efecto de conocer, es decir, de poder adquirir información valiosa para lograr comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. (Significados, s.f)	Cuantitativo	Experiencia laboral	Razón	– Alto. – Medio. – Bajo	– De 16 a 25 respuestas afirmativas. – De 8 a 15 respuestas afirmativas. – De 0 a 7 respuestas afirmativas.	Cuestionario de preguntas resueltas.
			Capacitaciones				
			Aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera				
Desempeño laboral	Rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponde, de esta manera, se considera si la persona se encuentra apta o no para el puesto. (QuestionPro, s.f)	Cuantitativo	Productividad	Razón	– Alto – Medio. – Bajo.	– De 16 a 25 respuestas afirmativas. – De 8 a 15 respuestas afirmativas. – De 0 a 7 respuestas afirmativas.	Cuestionario de preguntas resueltas.
			Eficiencia				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

La presente investigación, fue de tipo cuantitativo.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) nos indican que en este caso, el investigador podrá realizar una determinada estimación sobre las ocurrencias que presentes en los fenómenos estudiados, de tal manera se logre demostrar a través de los resultados si se aceptan o se rechazan las hipótesis formuladas.

Según la intervención, fue una investigación de tipo no experimental.

Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) nos indican que en este caso, el investigador no ejercer de ningún modo alguna manipulación o alteración de las variables de estudios, toda vez que su finalidad se oriente a que sean estudiadas en su estado normal sin que exista alguna clase de modificación en su estructura o composición.

Según el alcance, fue una investigación de tipo descriptivo – correlacional.

Al respecto, Hernández *et al.* (2014) nos indican que en este caso, el investigador efectúa una serie de descripciones acerca de las propiedades y características que presentan no solo los individuos, sino también, los grupos de personas y otros fenómenos que sean objeto de estudios, permitiendo de esta manera, poder resaltar las cualidades presentes en cada una de ellas.

Asimismo, Cancela *et al.* (2018), nos indican que en este caso (correlaciona), el investigador busca establecer una relación de las variables que participan

en el estudio, de tal manera, se logró una vinculación o asociación a través del uso de los coeficientes de correlación.

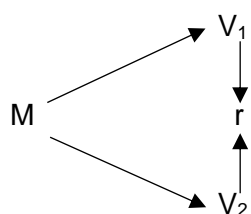
Según el número de mediciones, fue una investigación de tipo transversal.

Al respecto, Cortés & Iglesias (2004) nos indican que en este caso, el investigador recolecta los datos que son necesarios y en un solo momento de tiempo, de tal manera, la información pueda ser utilizado para desarrollar el estudio.

Según la planificación de la toma de datos, fue una investigación de tipo prospectivo.

Al respecto, el Instituto de Prospectiva Estratégica de España (1999), nos indica que en este caso, es posible establecer una visión general o global de forma sistemática, dinámica y abierta de los posibles escenarios que podrían acontecer en futuro, no solo por los datos que provienen del pasado, sino también, teniendo presente las futuras evoluciones de las variables, así como también, en sus respectivos comportamientos.

En ese sentido, el diseño para la presente investigación tiene el siguiente esquema:



Donde:

M = Representa la muestra del presente estudio.

V₁= Conocimiento.

V_2 = Desempeño Laboral.

R = Relación entre la V_1 y V_2

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

El universo de estudio estuvo representado por todo el personal que labora actualmente en la empresa Corporación Cayman SAC, y que según consulta realizada al área de Recursos Humanos, señalan están conformado por un total de 35 trabajadores.

Tamaño de población de estudio

La población estuvo representada por los 35 trabajadores que actualmente se encuentran laborando en la empresa Corporación Cayman SAC.

Muestra o selección de la muestra

La muestra de estudio fue determinada a través de un muestro no probabilístico, es decir, estuvo representado solo por el personal que labora en el área contable de la empresa Corporación Caymna SAC, los mismos que son un total de 10 trabajadores.

Criterio de selección

Criterio de inclusión:

Lo conformaron todo el personal que labora actualmente en la empresa Corporación Cayman SAC, y que en el momento que se dio inició al

trabajo de campo (recolección de información), se encontraron laborando en sus respectivos puestos.

Criterio de exclusión:

Lo conformaron todo el personal que en el momento en el que se dio inicio al trabajo de campo (recolección de información), no se encontraron laborando en la empresa Corporación Cayman SAC.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

La técnica que utilizado en el desarrollo de la presente investigación fue la encuesta, toda vez que, a través de ella, se pudo establecer una directa relación entre los participantes (investigador y trabajadores), cuya finalidad consistió en la formulación de preguntas concretas y claras, de tal manera se logró obtener las respuestas que han sido utilizadas para continuar con el desarrollo de la citada investigación, logrando de esta manera, cumplir con los objetivos establecidos.

Instrumento

El instrumento empleado en el desarrollo de la presente investigación fue el cuestionario de preguntas resueltas, toda vez que ella permitió al investigador la recolección de toda información necesaria para continuar con el desarrollo del estudio, la misma que ha sido extraída de fuente primaria, debido a que se obtuvo de forma directa de los trabajadores que se encontraron presentes y laborando activamente en la empresa. Además, el presente cuestionario fue de una escala de medición de tipo razón.

Asimismo, el cuestionario comprendió una relación de 25 preguntas, los cuales fueron formulados de manera afirmativa, teniendo presente todos los aspectos que resultaron de aplicar la técnica de la encuesta, logrando de esta manera obtener respuestas donde se percibió la realidad laboral de los trabajadores de la empresa.

La validación del instrumento de recolección de datos, estuvo a cargo de tres (3) expertos con experiencia y conocimiento en la materia, permitiendo a través de su evaluación, determinar que el citado instrumento es el adecuado para su aplicación.

3.4. Procesamiento y análisis de los datos

El procesamiento y el análisis de los datos, fue desarrollado a través de un enfoque descriptivo con un corte transversal, y adicionalmente, se efectuaron los siguientes procedimientos:

- Se solicitó autorización a la empresa a empresa Corporación Cayman SAC, para la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Se entrevistó a los participantes para explicarles la dinámica de la reunión.
- Los datos que han sido recolectados, fueron tabulados y analizados en el programa de Excel.
- El análisis y tabulación de la información, ha sido expuesta por medio de las tablas y figuras.

- Se utilizó el programa SPSS 25 para determinar la correlación de ambas variables y para calcular la prueba de normalidad a través de la estadística Shapiro – Wilk, toda vez que la población que ha sido identificada es menor a 50 individuos (muestras pequeñas).

3.5. Aspectos éticos

En la parte ética, se consideró los siguientes aspectos:

- Se utilizó las normas de referenciación, postuladas por la American Psychological Association (APA).
- Se solicitó la autorización al representante de la empresa Corporación Cayman SAC.
- Los datos recolectados fueron de uso académico.
- Se reconoció la autoría intelectual de teorías y demás fuente de información que han sido utilizadas en el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En el presente capítulo, damos a conocer los resultados a la investigación desarrollada.

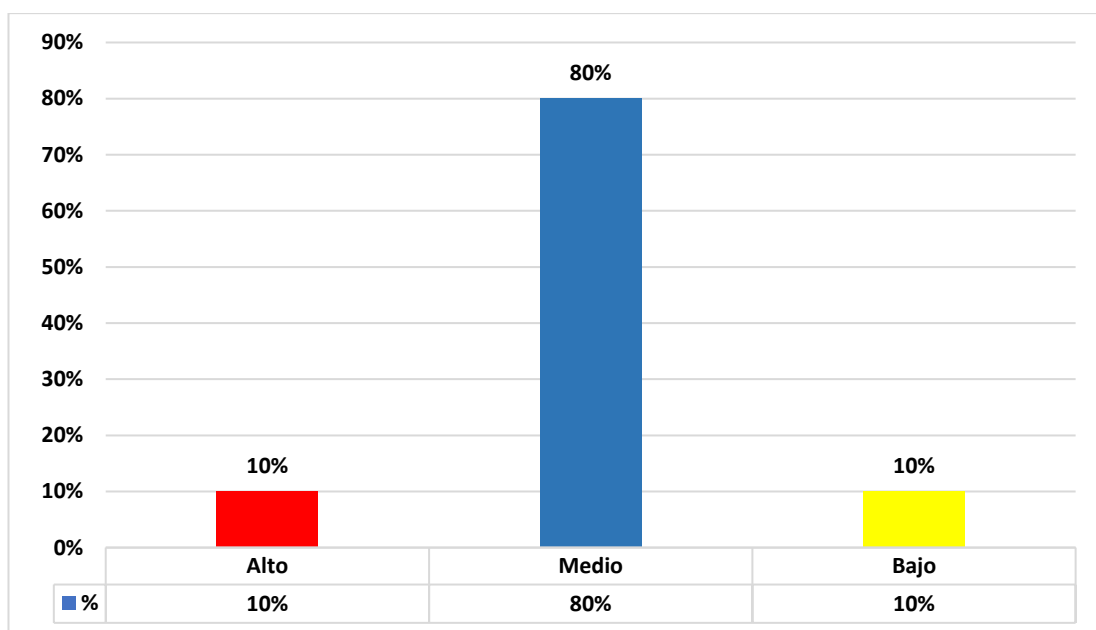
4.1 Resultado Sobre La Variable: Conocimiento

Tabla 1 Los conocimientos y el dominio que posees en temas contables es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	1	10.00
2	Medio	8	80.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 1 Los conocimientos y el dominio que posees en temas contables es



Fuente: : Tabla 1.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 10% de los trabajadores del área contable señalan que los conocimientos y el dominio que poseen en temas relacionados al aspecto contable es alto, mientras que el 80% indican

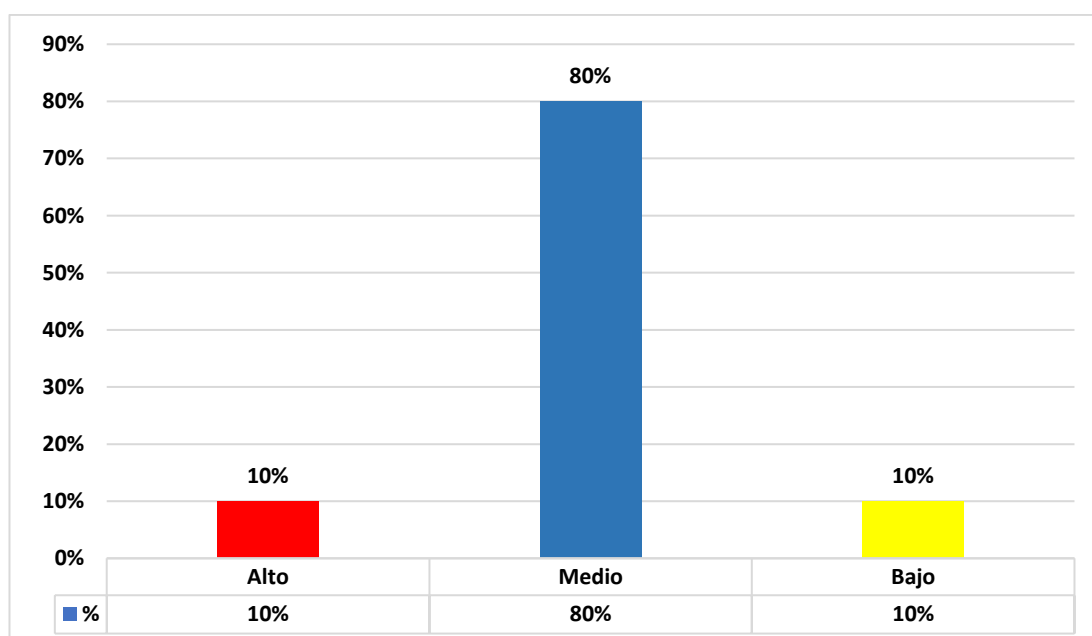
que sus conocimientos y dominios es medio, y finalmente un 10% manifiestan que sus conocimientos y dominios es bajo.

Tabla 2 Los conocimientos y dominio que posees en normas tributarias es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	1	10.00
2	Medio	8	80.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 2 Los conocimientos y dominio que posees en normas tributarias es



Fuente: : Tabla 2.

Elaboración: : Propia.

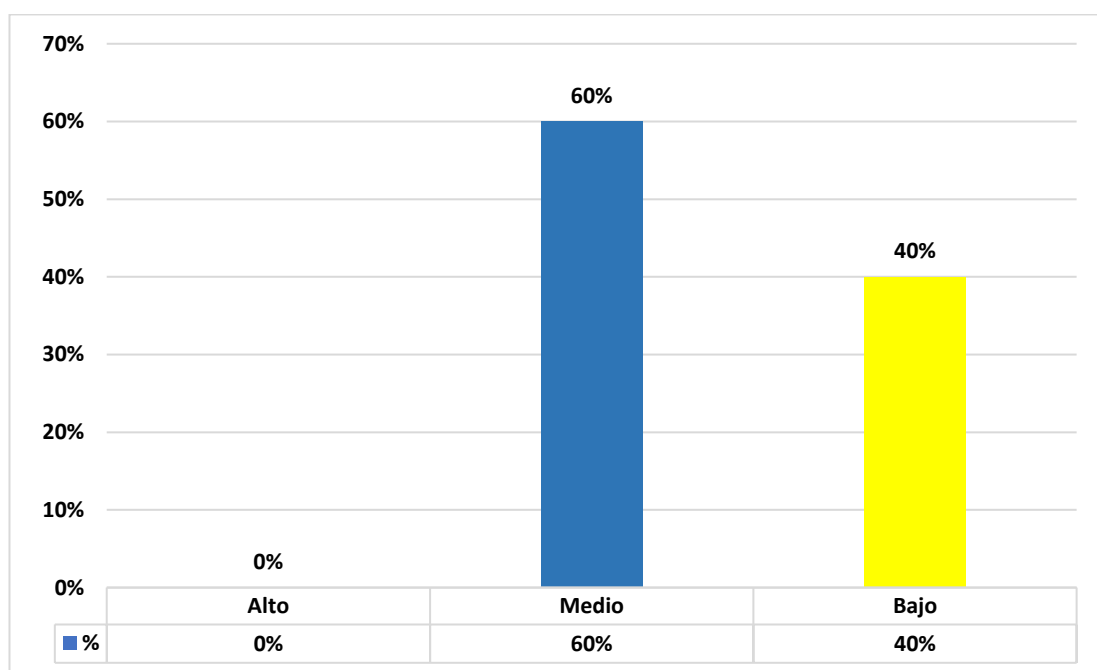
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 10% de los trabajadores del área contable señalan que los conocimientos y el dominio que poseen en temas relacionados al aspecto tributario es alto, mientras que el 80% indican que sus conocimientos y dominios es medio, y finalmente un 10% manifiestan que sus conocimientos y dominios es bajo.

Tabla 3 Los conocimientos y dominios que posees en las normas internaciones de información financiera es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	-	-
2	Medio	6	60.00
3	Bajo	4	40.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 3 Los conocimientos y dominios que posees en las normas internacionales de información financiera es



Fuente: : Tabla 3.

Elaboración: : Propia.

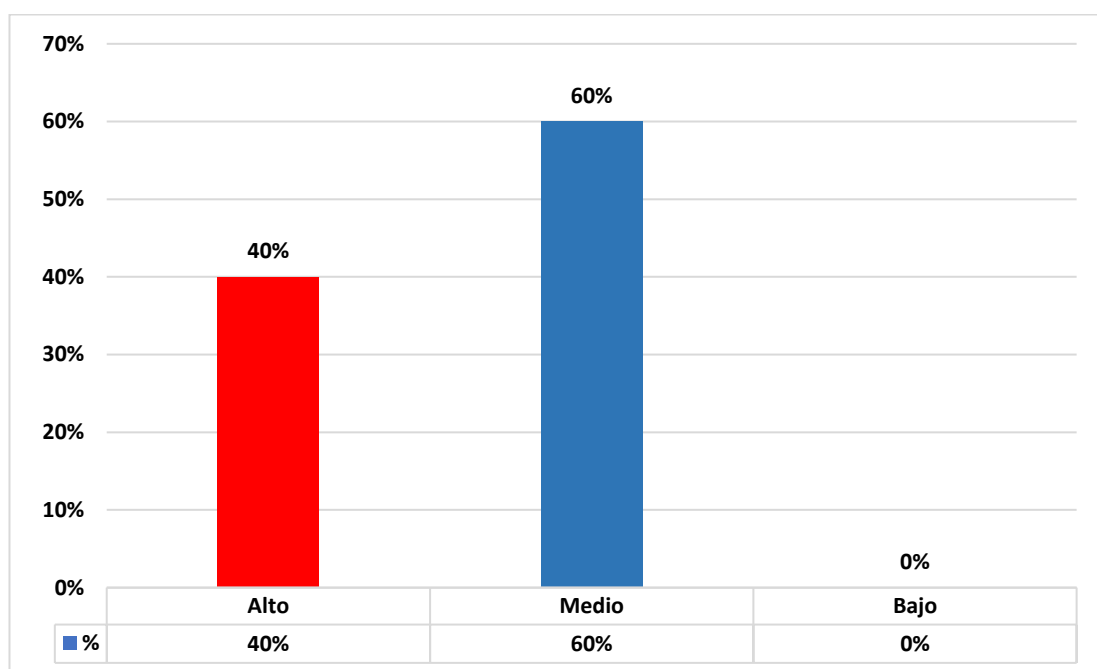
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 60% de los trabajadores del área contable señalan que los conocimientos y el dominio que poseen en temas relacionados al aspecto de las normas internacionales de información financiera son medio, y finalmente, un 40% refieren que sus conocimientos y dominios son bajo.

Tabla 4 Los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	4	40.00
2	Medio	6	60.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 4 Los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral es



Fuente: : Tabla 4.

Elaboración: : Propia.

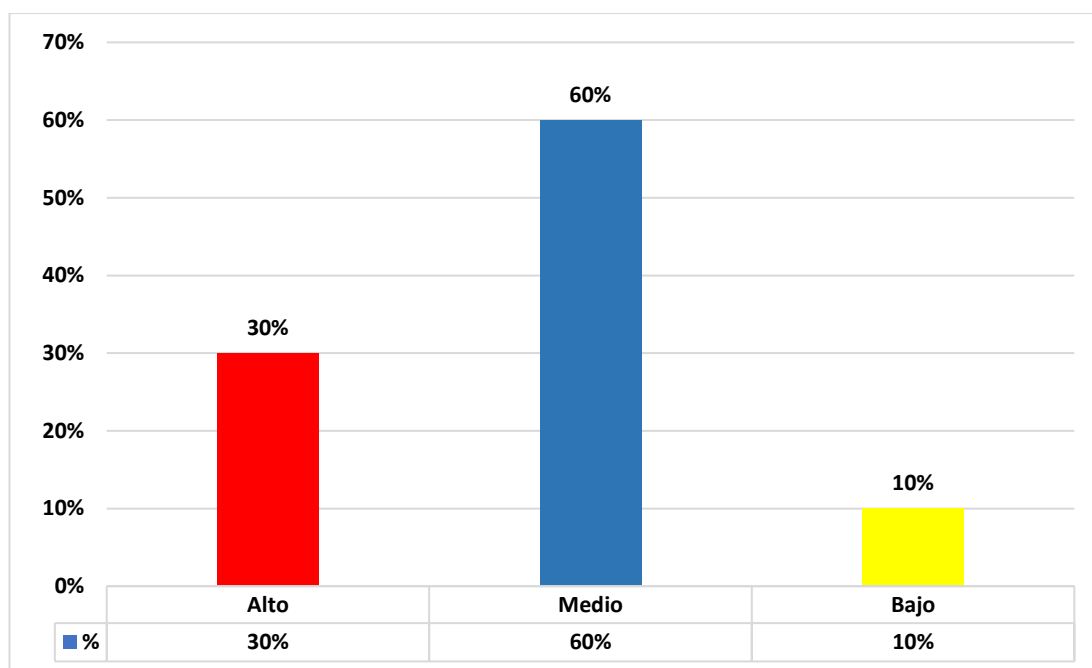
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 40% de los trabajadores del área contable señalan que los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral son altos, y finalmente, un 60% refieren que los conocimientos adquiridos por medio de la experiencia laboral son medios.

Tabla 5 La experiencia que posees realizando laborales contables es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	3	30.00
2	Medio	6	60.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 5 La experiencia que posees realizando laborales contables es



Fuente: : Tabla 5.

Elaboración: : Propia.

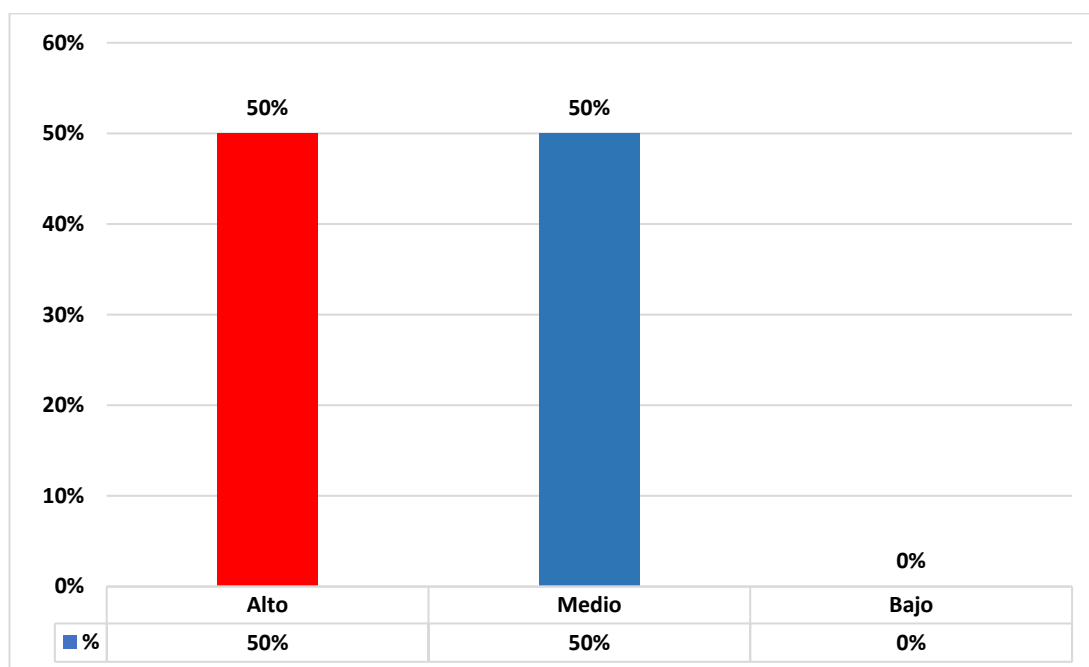
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 30% de los trabajadores del área contable señalan que la experiencia que poseen realizando laborales contables es alto, mientras que un 60% indican que la experiencia que poseen es 60%, y finalmente, un 10% manifiestan que la experiencia que poseen es baja.

Tabla 6 Las capacitaciones en temas contables generan que los conocimientos adquiridos sean

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	5	50.00
2	Medio	5	50.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 6 Las capacitaciones en temas contables generan que los conocimientos adquiridos sean



Fuente: : Tabla 6.

Elaboración: : Propia.

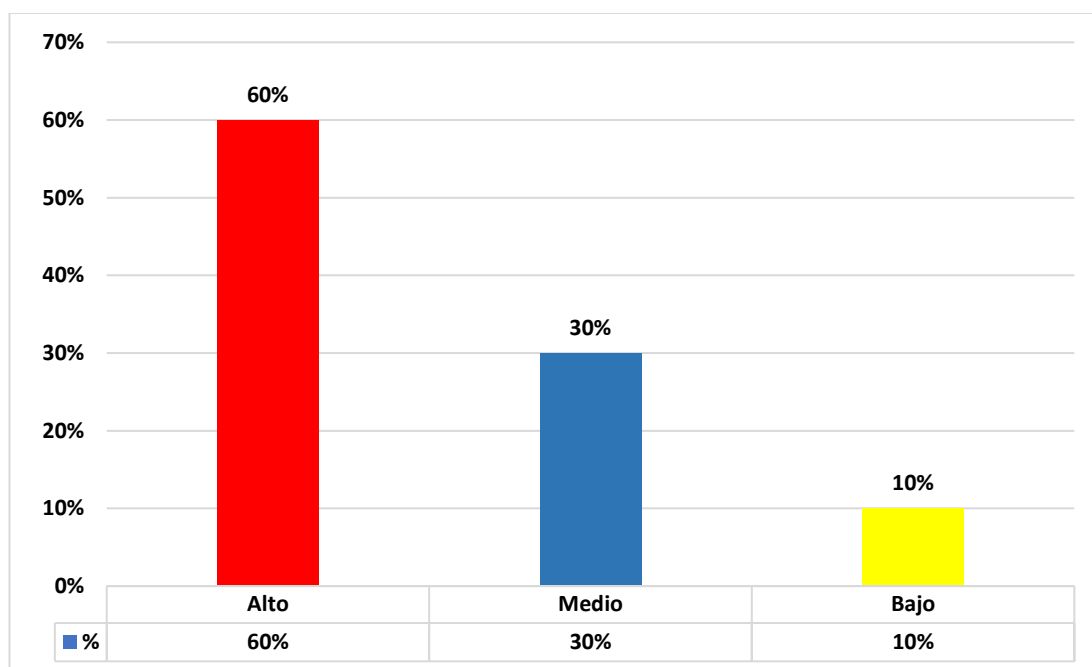
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 50% de los trabajadores del área contable señalan que las capacitaciones en temas contables generan que los conocimientos adquiridos sean altos, de igual manera, un 50% indican que las capacitaciones en dichos temas generan que sus conocimientos adquiridos sean medios.

Tabla 7 Las capacitaciones en temas tributarios generan que los conocimientos adquiridos sean

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	6	60.00
2	Medio	3	30.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 7 Las capacitaciones en temas tributarios generan que los conocimientos adquiridos sean



Fuente: : Tabla 7.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 60% de los trabajadores del área contable señalan que las capacitaciones relacionadas a temas de aspectos tributarios generan que los conocimientos adquiridos sean altos, mientras que un 30% indican que las capacitaciones en dichos temas generan que los conocimientos adquiridos sean medios, y finalmente, un 10%

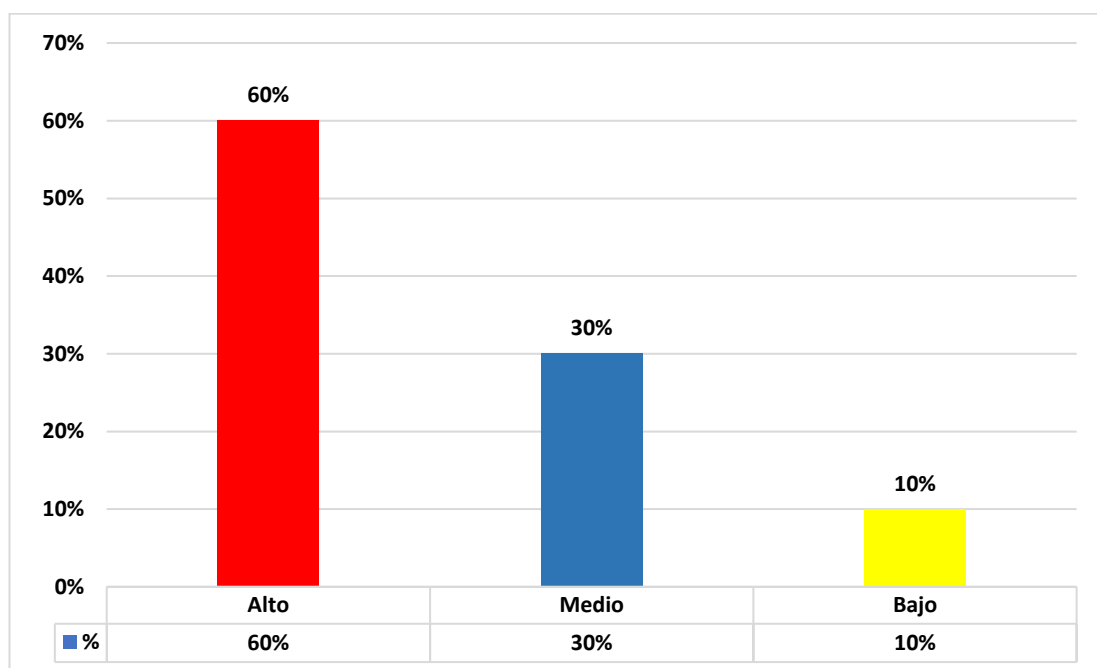
manifiestan que las capacitaciones en los citados temas generan que los conocimientos adquiridos sean bajos.

Tabla 8 Las capacitaciones en normas internacionales de información financiera generan que los conocimientos adquiridos sean

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	6	60.00
2	Medio	3	30.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 8 Las capacitaciones en normas internacionales de información financiera generan que los conocimientos adquiridos sean



Fuente: : Tabla 8.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 60% de los trabajadores del área contable señalan que las capacitaciones relacionados a temas de normas internacionales de información financiera generan que los conocimientos adquiridos sean altos, mientras que un 30% indican que las

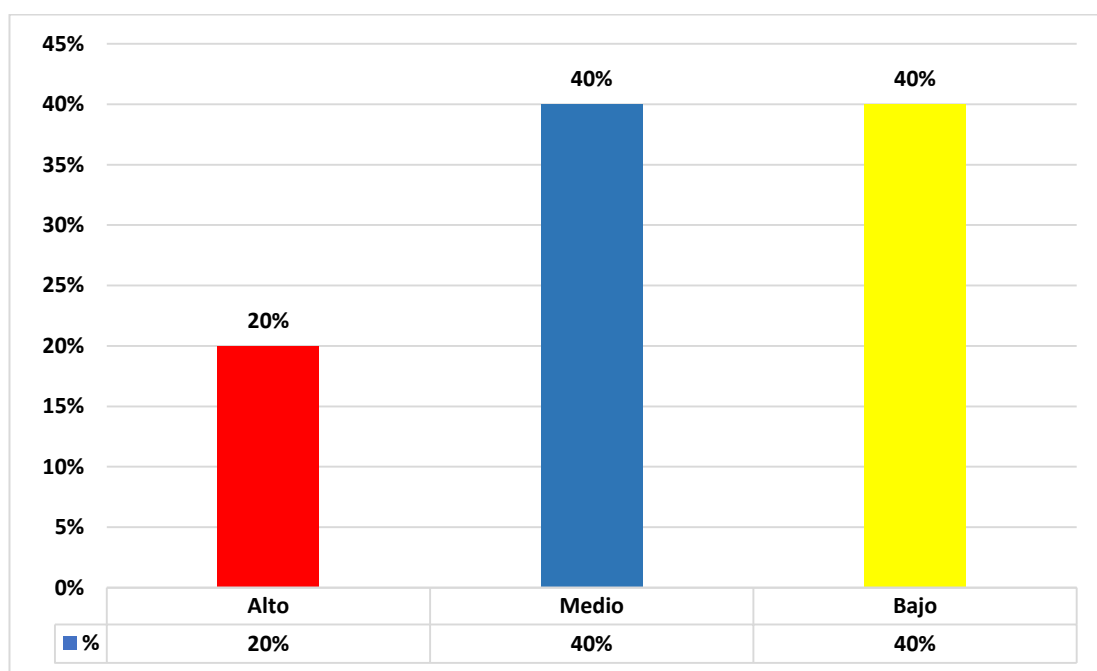
capacitaciones en dichos temas generan que los conocimientos adquiridos sean medios, y finalmente, un 10% manifiestan que las capacitaciones en los citados temas generan que los conocimientos adquiridos sean bajos.

Tabla 9 El compromiso que presenta la empresa para capacitar a su personal contable es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	2	20.00
2	Medio	4	40.00
3	Bajo	4	40.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 9 El compromiso que presenta la empresa para capacitar a su personal contable es



Fuente: : Tabla 9.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 20% de los trabajadores del área contable señalan que el compromiso que presenta la empresa para capacitar al personal de la referida área es alto, mientras que un 40% indican

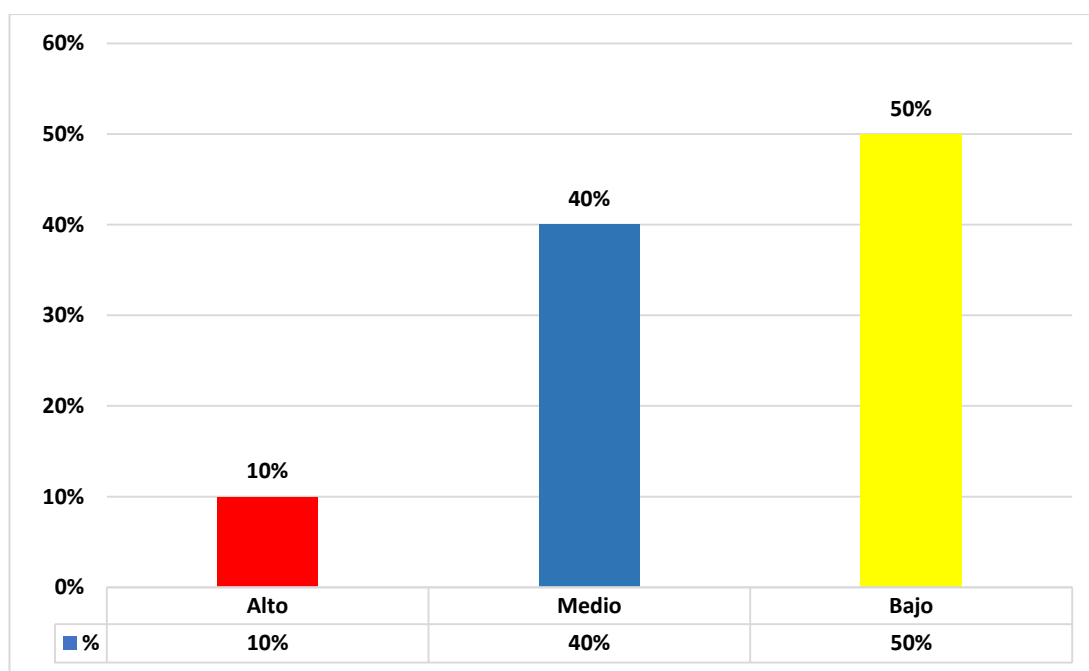
que el compromiso que presenta la empresa para capacitarles es medio, y finalmente, un 40% manifiestan que el compromiso que presenta la empresa para capacitarles es bajo.

Tabla 10 Las capacitaciones recibidas durante el periodo 2022 ha sido

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	1	10.00
2	Medio	4	40.00
3	Bajo	5	50.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 10 Las capacitaciones recibidas durante el periodo 2022 ha sido



Fuente: : Tabla 10.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 10% de los trabajadores del área contable señalan que las capacitaciones recibidas durante el periodo 2022 fueron altas, mientras que mientras que un 40% indican que las capacitaciones recibidas durante dicho periodo fueron medias, y finalmente, un

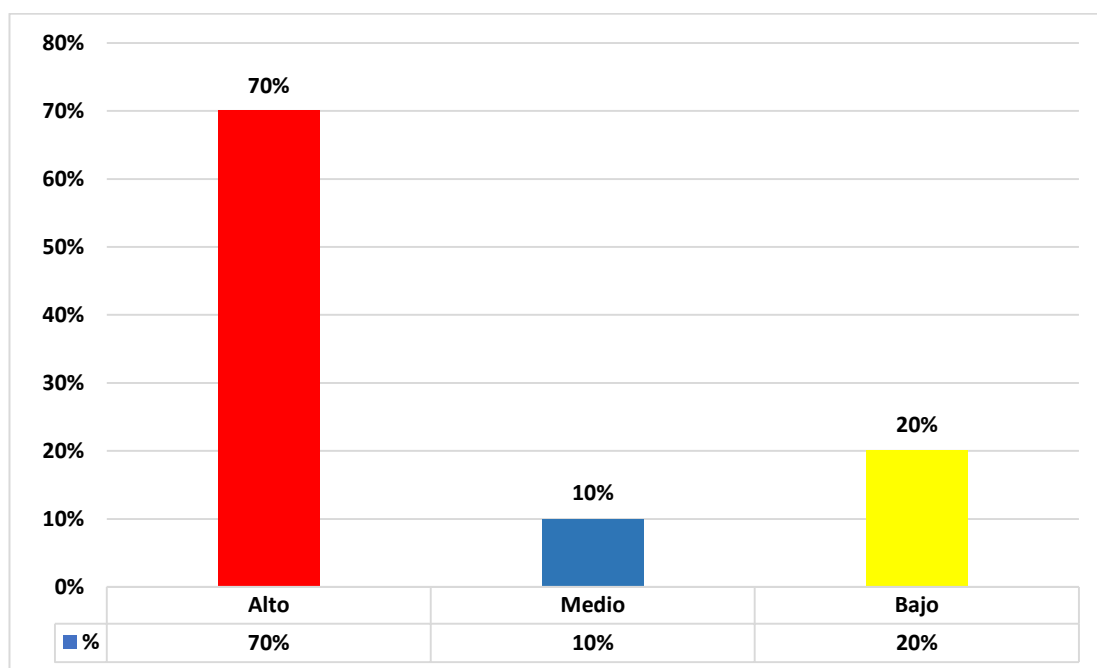
50% manifiestan que las capacitaciones recibidas en el citado periodo han sido bajas.

Tabla 11 La importancia que le da la empresa a la implementación de las NIIF es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	7	70.00
2	Medio	1	10.00
3	Bajo	2	20.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 11 La importancia que le da la empresa a la implementación de las NIIF es



Fuente: : Tabla 11.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 70% de los trabajadores del área contable señalan que la importancia que le da la empresa a la implementación de las NIIF es alta, mientras que un 10% indican que la importancia que le da la empresa a dicha implementación es medio, y

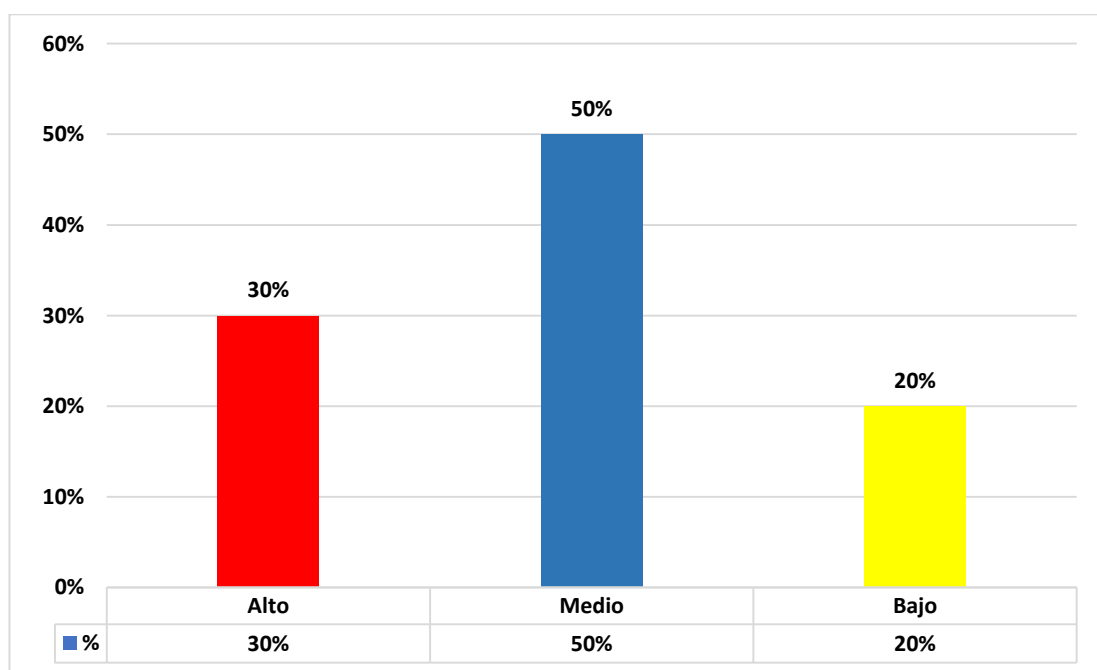
finalmente, un 20% manifiestan que la importancia que le dan a la citada implementación es baja.

Tabla 12 La importancia que le da el personal a las NIIF en las labores contables es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	3	30.00
2	Medio	5	50.00
3	Bajo	2	20.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 12 La importancia que le da el personal a las NIIF en las labores contables es



Fuente: : Tabla 12.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 30% de los trabajadores del área contable señalan que la importancia que le da el personal a las NIIF en las labores contables es alta, mientras que un 50% indican que la importancia que le da el personal a las NIIF en dichas labores es medio, y

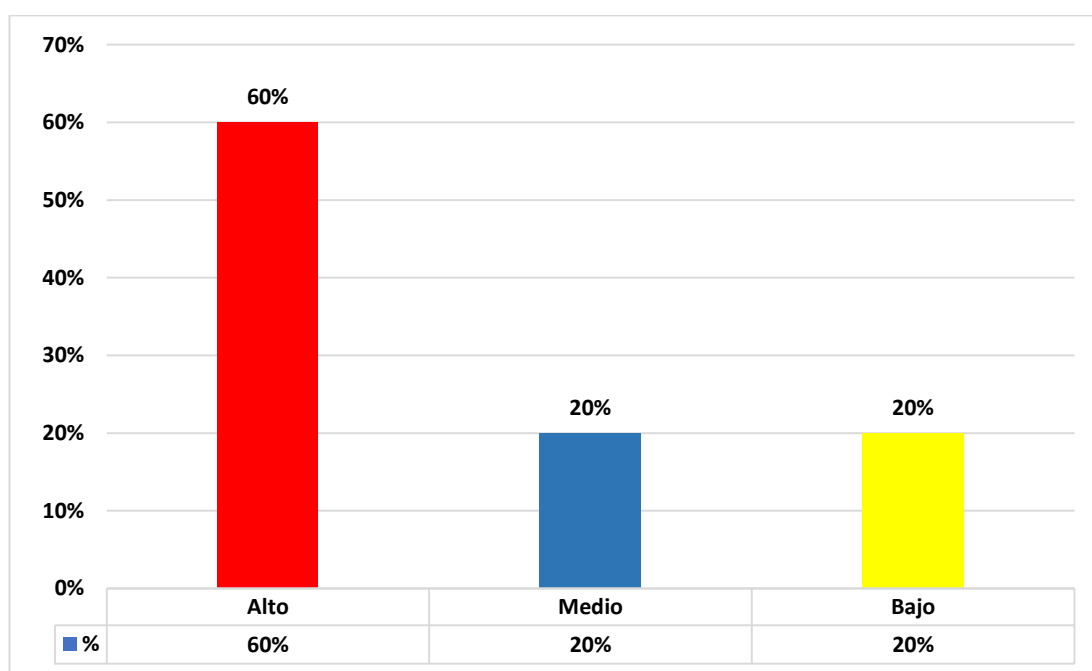
finalmente, un 20% manifiestan que la importancia que le da el personal las citadas labores es baja.

Tabla 13 El uso de las NIIF en las operaciones contables es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	6	60.00
2	Medio	2	20.00
3	Bajo	2	20.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 13 El uso de las NIIF en las operaciones contables es



Fuente: : Tabla 13.

Elaboración: : Propia.

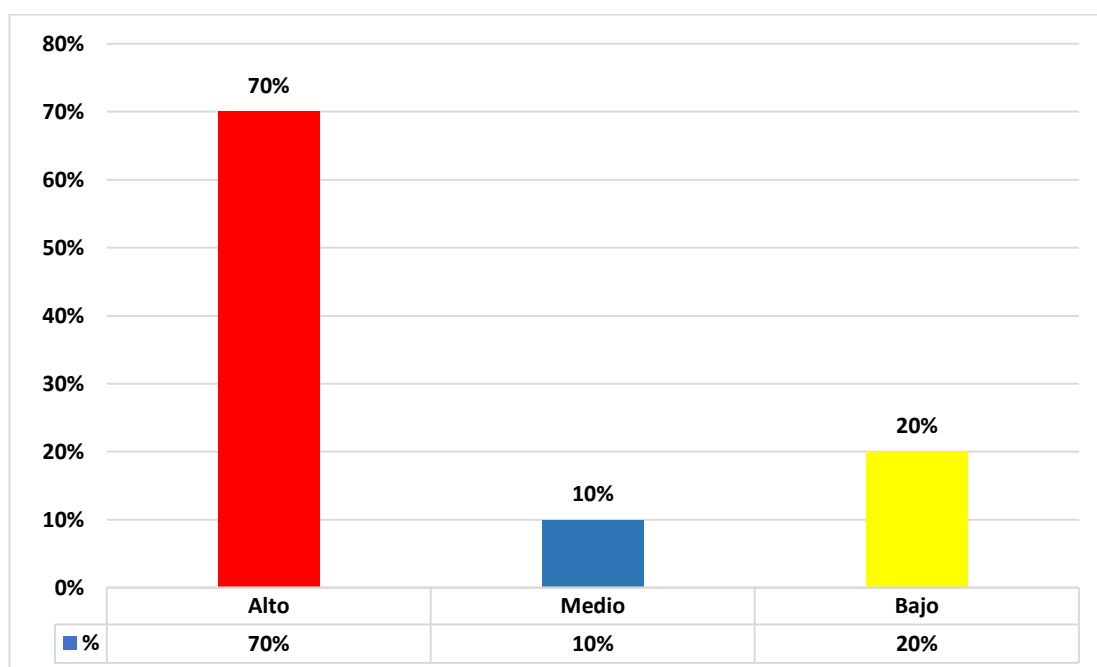
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 60% de los trabajadores del área contable señalan que el uso de las NIIF en las operaciones contables es alto, mientras que un 20% indican que el uso de las NIIF en dichas operaciones es medio, y finalmente, un 20% manifiestan que el uso de las NIIF en las citadas operaciones es bajo.

Tabla 14 El uso de las NIIF en las interpretaciones de los procesos contables es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	7	70.00
2	Medio	1	10.00
3	Bajo	2	20.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 14 El uso de las NIIF en las interpretaciones de los procesos contables es



Fuente: : Tabla 14.

Elaboración: : Propia.

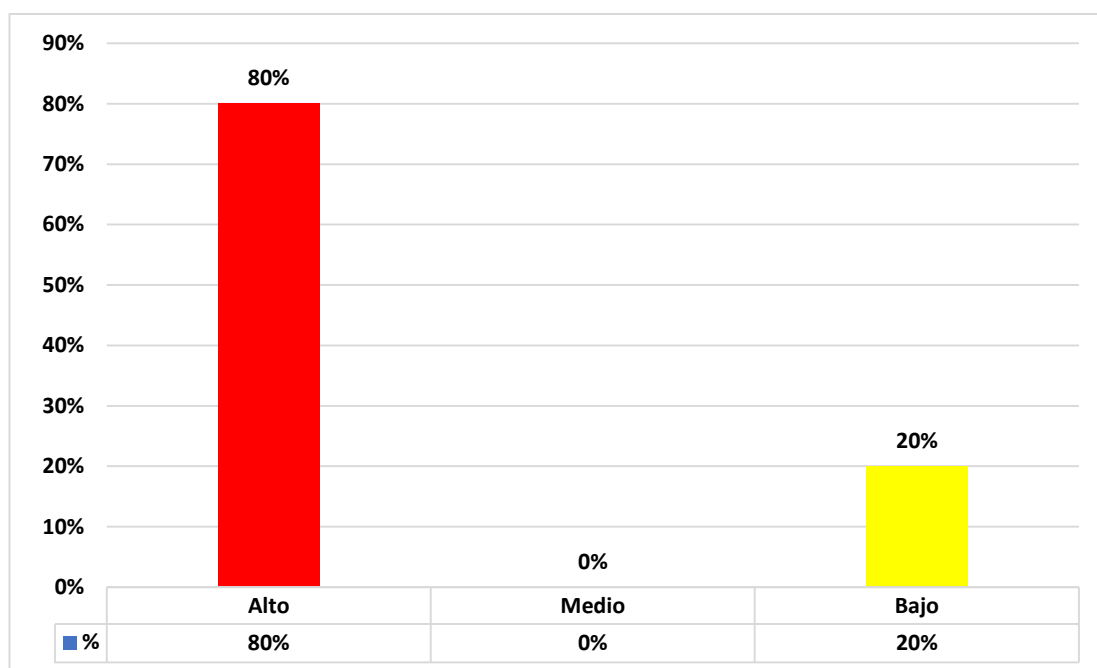
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 70% de los trabajadores del área contable señalan que el uso de las NIIF en las interpretaciones de los procesos contables es alto, mientras que un 10% indican que el uso de las NIIF en las interpretaciones de dichos procesos es medio, y finalmente, un 20% manifiestan que el uso de las NIIF en las interpretaciones de los citados procesos es bajo.

Tabla 15 El uso de las NIIF en la elaboración y preparación de los Estados Financieros es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	8	80.00
2	Medio	-	-
3	Bajo	2	20.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 15 El uso de la NIIF en la elaboración y preparación de los Estados Financieros es



Fuente: : Tabla 15.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 80% de los trabajadores del área contable señalan que el uso de las NIIF en la elaboración y preparación de los Estados Financieros es alto, mientras que un 20% indican que el uso de las NIIF en la elaboración y preparación de dichos estados es bajo.

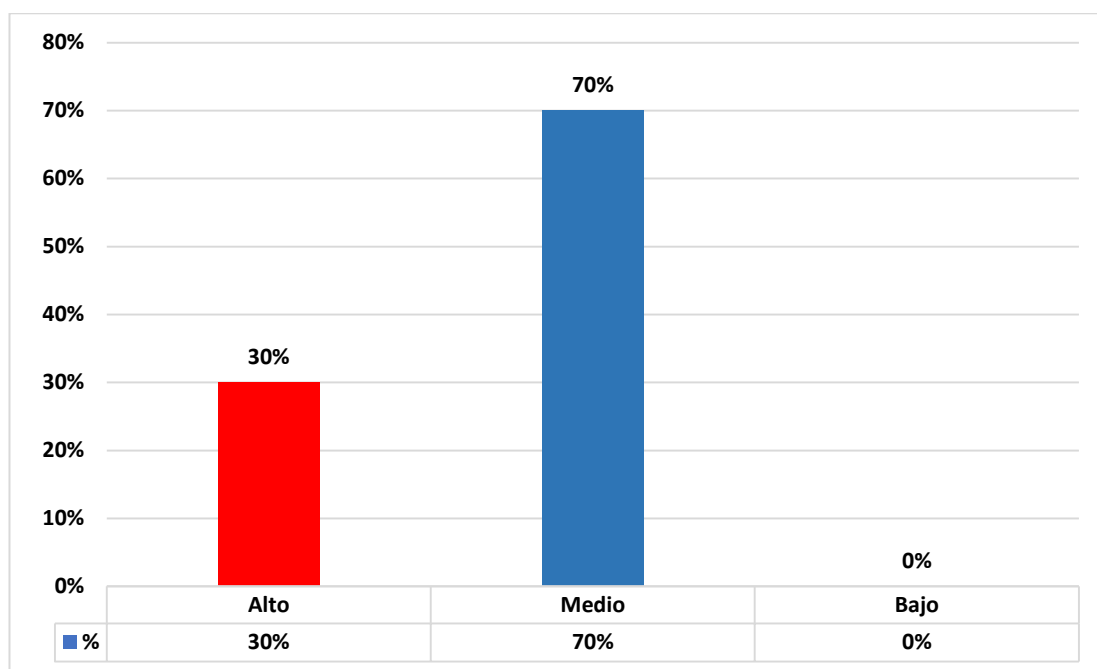
4.2 Resultado Sobre La Variable: Desempeño Laboral

Tabla 16 Tus conocimientos contables permiten que tu desempeño laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	3	30.00
2	Medio	7	70.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 16 Tus conocimientos contables permiten que tu desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 16.

Elaboración: : Propia.

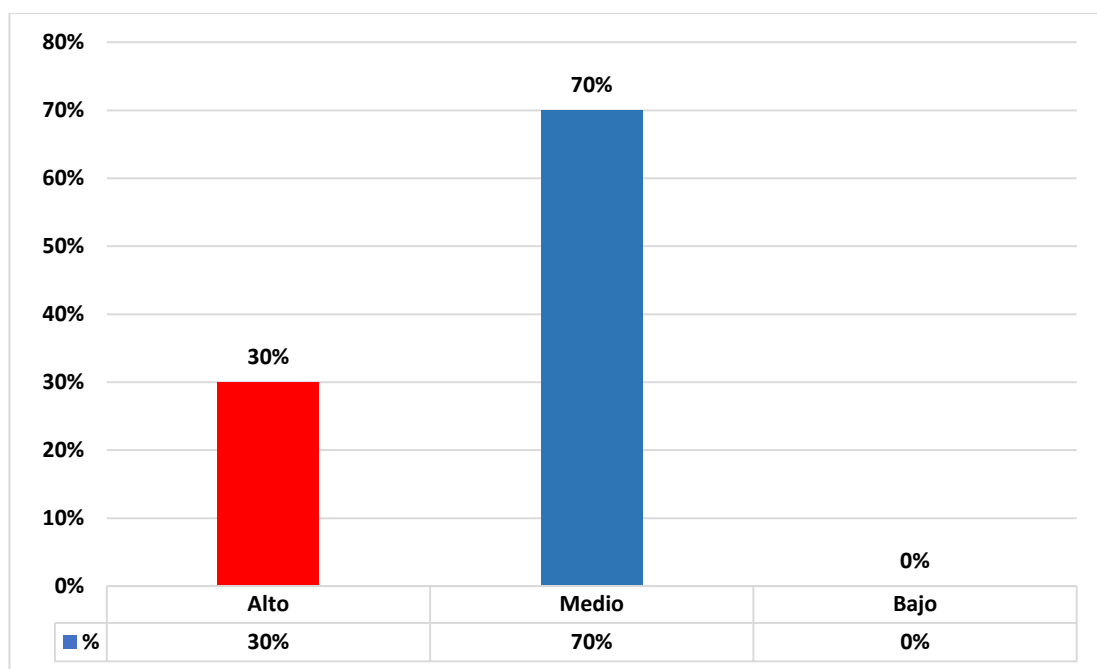
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 30% de los trabajadores del área contable señalan que sus conocimientos contables le permiten un desempeño laboral alto, mientras que un 70% indican que sus conocimientos contables le permiten que dicho desempeño sea medio.

Tabla 17 Tus conocimientos tributarios permiten que tu desempeño laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	3	30.00
2	Medio	7	70.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 17 Tus conocimientos tributarios permiten que tu desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 17.

Elaboración: : Propia.

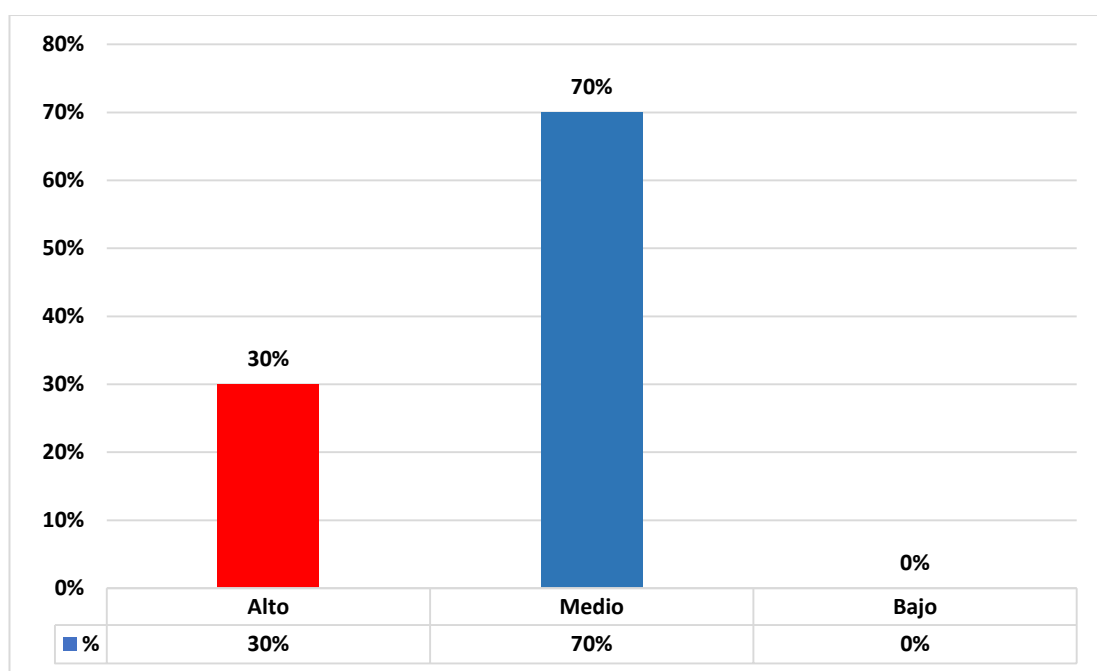
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 30% de los trabajadores del área contable señalan que sus conocimientos tributarios le permiten un desempeño laboral alto, mientras que un 70% indican que sus conocimientos tributarios le permiten que dicho desempeño sea medio.

Tabla 18 Tus conocimientos en NIIF permiten que tu desempeño laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	3	30.00
2	Medio	7	70.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 18 Tus conocimientos en NIIF permiten que tu desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 18.

Elaboración: : Propia.

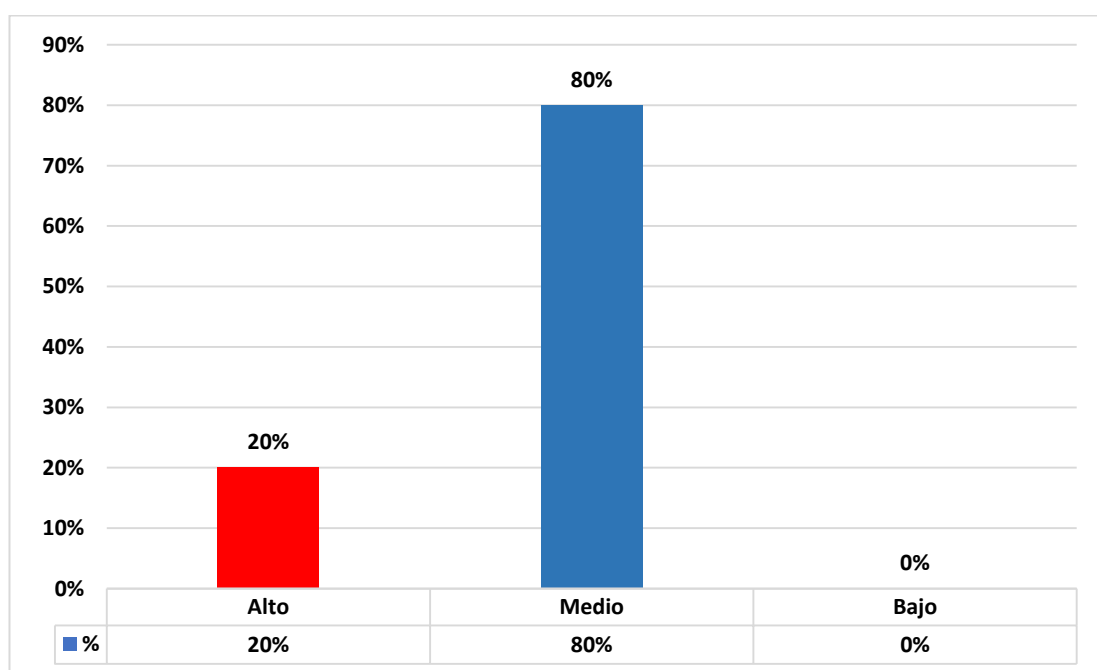
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 30% de los trabajadores del área contable señalan que sus conocimientos en NIIF le permiten un desempeño laboral sea alto, mientras que un 70% indican que sus conocimientos en NIIF le permiten que dicho desempeño sea medio.

Tabla 19 El rendimiento que tienes en base a tus conocimientos es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	2	20.00
2	Medio	8	80.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 19 El rendimiento que tienes en base a tus conocimientos es



Fuente: : Tabla 19.

Elaboración: : Propia.

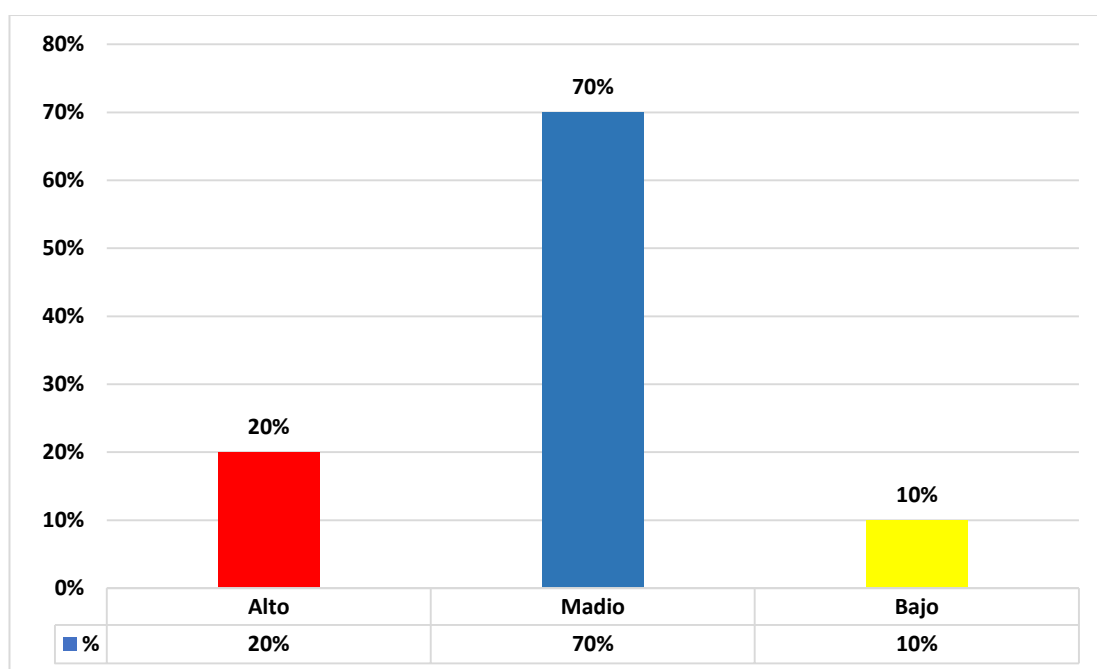
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 20% de los trabajadores del área contable señalan que el rendimiento que tienen en base a los conocimientos es alto, mientras que un 80% indican que el rendimiento que tienen en base a dichos conocimientos es medio.

Tabla 20 El rendimiento que tienes en base a tu experiencia laboral es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	2	20.00
2	Medio	7	70.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 20 El rendimiento que tienes en base a tu experiencia laboral es



Fuente: : Tabla 20.

Elaboración: : Propia.

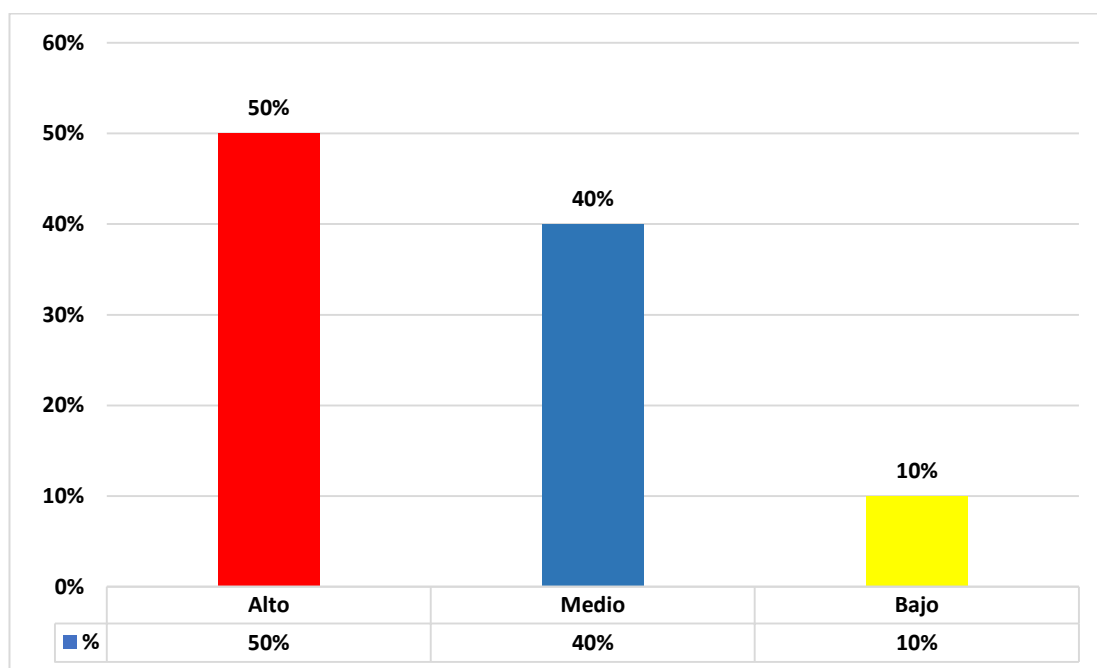
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 20% de los trabajadores del área contable señalan que el rendimiento que tienen en base a la experiencia laboral es alto, mientras que un 70% indican que el rendimiento que tienen en base a dicha experiencia es medio, y finalmente, un 10% manifiestan que el rendimiento que tienen en base a la citada experiencia es bajo.

Tabla 21 El tiempo para registrar las operaciones contables es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	5	50.00
2	Medio	4	40.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 21 El tiempo para registrar las operaciones contables es



Fuente: : Tabla 21.

Elaboración: : Propia.

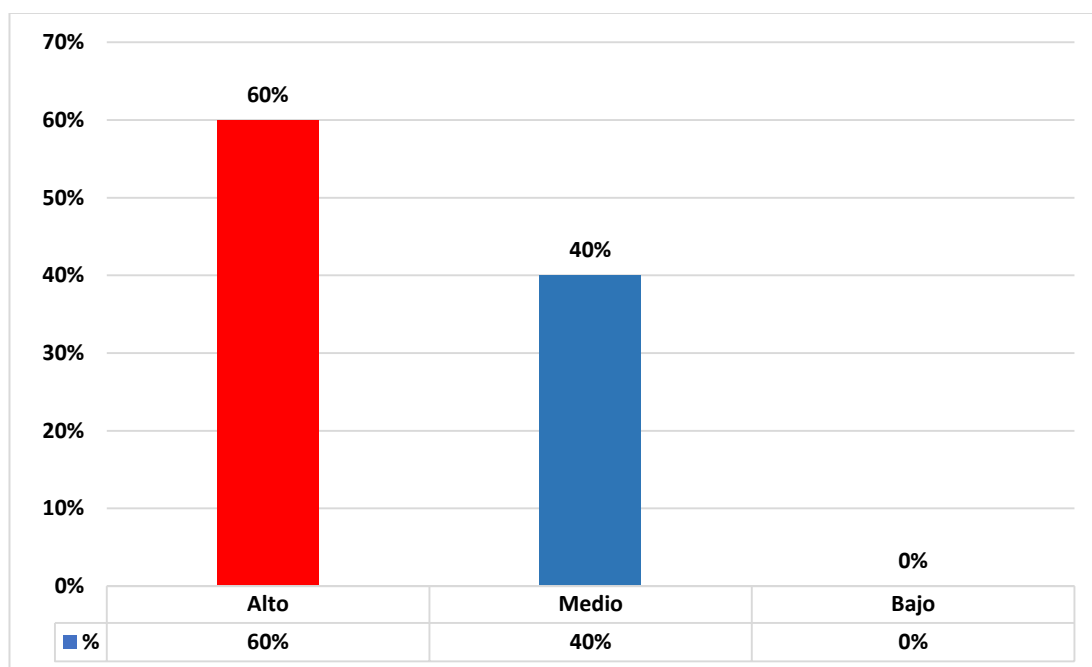
Se observa en la tabla y figura 21 que precede, que el 50% de los trabajadores del área contable señalan que el tiempo para registrar las operaciones contables es alto, mientras que un 40% indican que el tiempo para registrar dichas operaciones es medio, y finalmente, un 10 manifiestan que el tiempo para registrar las citadas operaciones es bajo.

Tabla 22 El tiempo para atender los requerimientos de información a diferentes entidades fiscalizadoras son

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	6	60.00
2	Medio	4	40.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 22 El tiempo para atender los requerimientos de información a diferentes entidades fiscalizadoras son



Fuente: : Tabla 22.

Elaboración: : Propia.

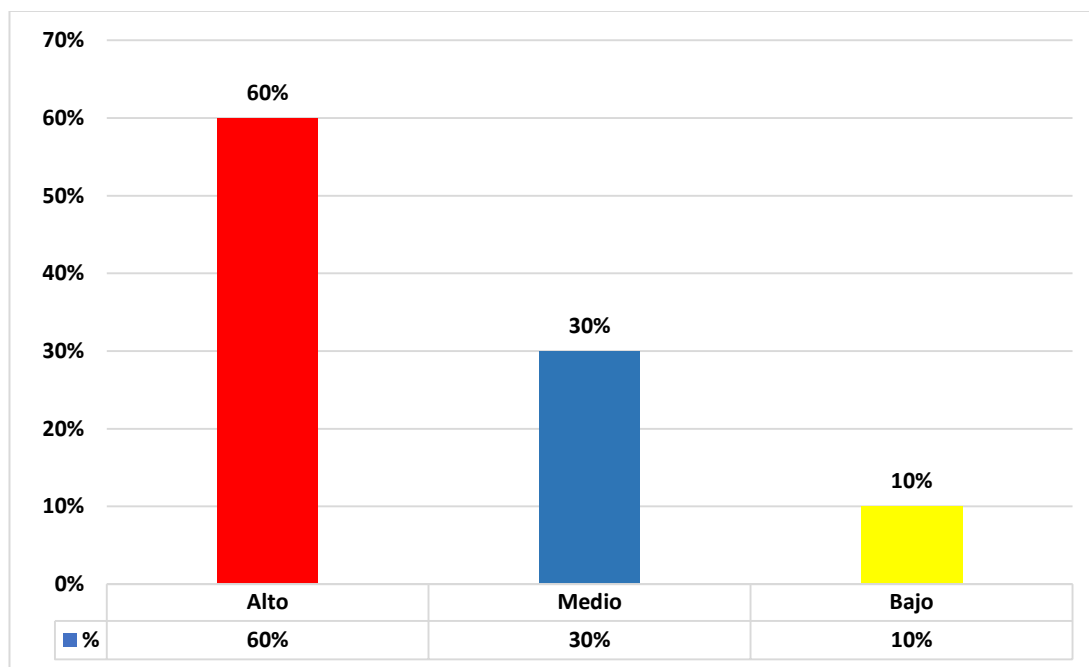
Se observa en la tabla y figura 22 que precede, que el 60% de los trabajadores del área contable señalan que el tiempo para atender los requerimientos de información a diferentes entidades fiscalizadoras es altas, mientras que un 40% indican que el tiempo para atender dichos requerimientos es medio.

Tabla 23 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos mensuales es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	6	60.00
2	Medio	3	30.00
3	Bajo	1	10.00
		107	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 23 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos mensuales es



Fuente: : Tabla 23.

Elaboración: : Propia.

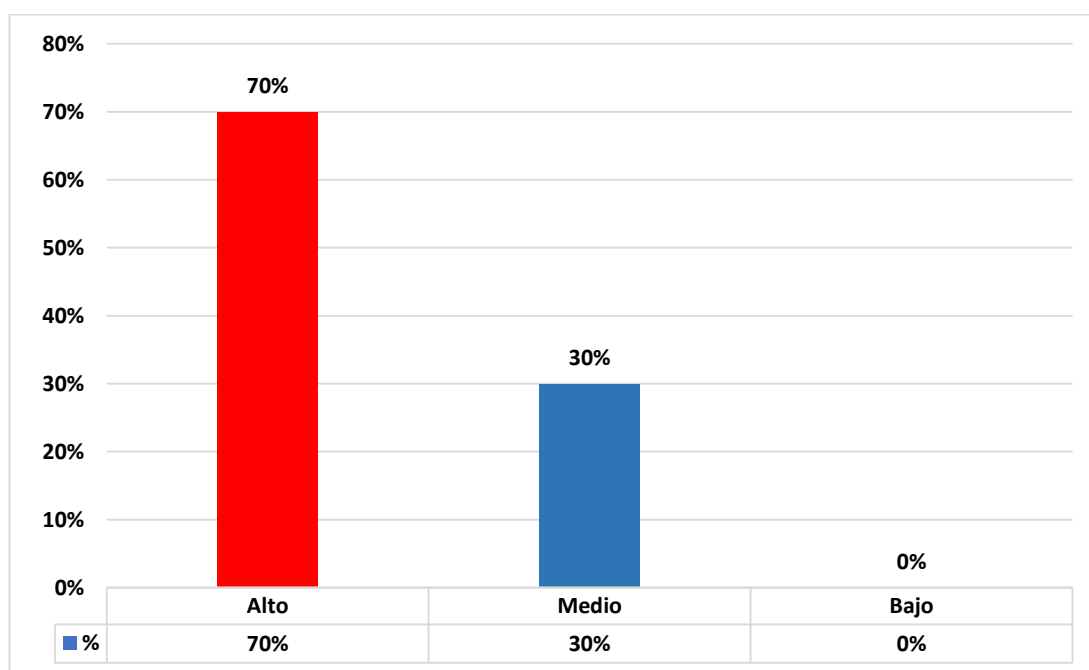
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 60% de los trabajadores del área contable señalan que la oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos mensuales es alta, mientras que un 30% indican que la oportunidad para presentar dichas declaraciones es medio, y finalmente, un 10% manifiestan que la oportunidad para presentar las citadas declaraciones es baja.

Tabla 24 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos anuales es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	7	70.00
2	Medio	3	30.00
3	Bajo	-	-
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 24 La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos anuales es



Fuente: : Tabla 24.

Elaboración: : Propia.

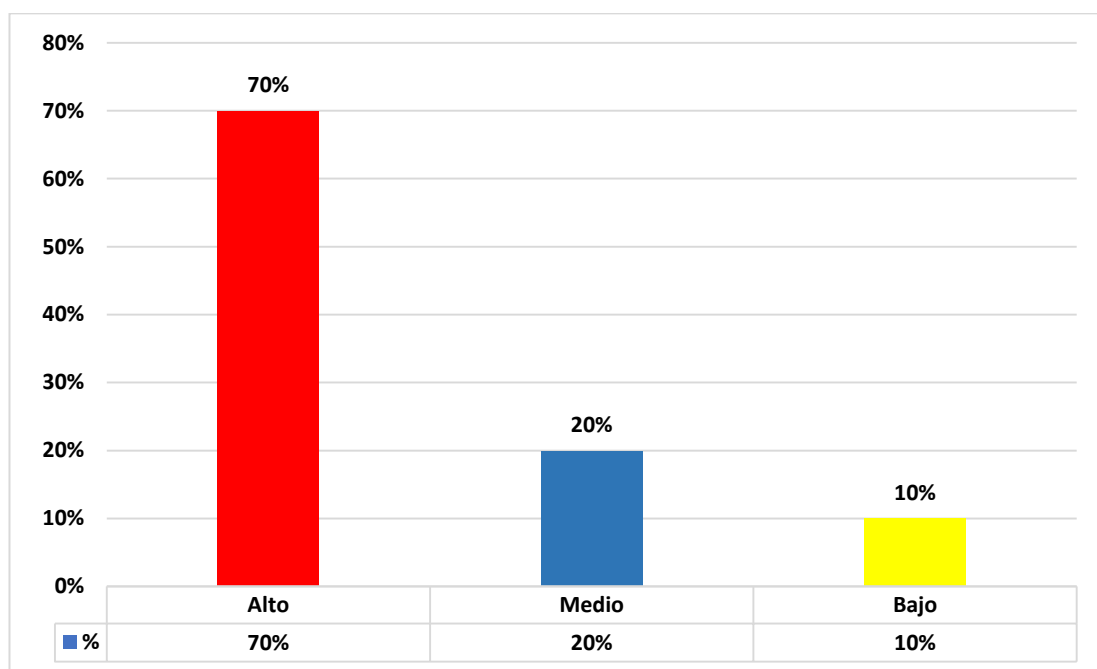
Se observa en la tabla y figura que precede, que el 70% de los trabajadores del área contable señalan que la oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos anuales es alta, mientras que un 30% indican que la oportunidad para presentar dichas declaraciones es medio.

Tabla 25 La oportunidad para preparar y presentar los Estados Financieros es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Alto	7	70.00
2	Medio	2	20.00
3	Bajo	1	10.00
		10	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 25 La oportunidad para preparar y presentar los Estados Financieros es



Fuente: : Tabla 25.

Elaboración: : Propia.

Se observa en la tabla y figura que precede, que el 70% de los trabajadores del área contable señalan que la oportunidad para preparar y presentar los Estados Financieros es alta, mientras que un 20% indican que la oportunidad para preparar y presentar dichos estados es medio, y finalmente, un 10% manifiesta que la oportunidad para preparar y presentar el citado estado es baja.

4.3 Determinación del tipo de relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal contable de Corporación Cayman SAC, periodo 2022

Tabla 26 Normalidad de datos

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento	0.914	10	0.310
Desempeño Laboral	0.875	10	0.115

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Se observa en la tabla 26 los resultados concernientes a la prueba de normalidad, y por la naturaleza del objeto de estudio, fue necesario utilizar el método de Shapiro – Wilk toda vez que la población fue menor a 50 individuos, es decir, que la muestra estuvo representada por el total de los trabajadores del área contable, en este caso, solo 10 colaboradores.

Al respecto, luego haber analizado los datos a través del software spss v25, los resultados demuestran que para ambas variables (conocimiento y desempeño laboral) se obtuvo un valor de significancia de 0.310 y 0.115 respectivamente, esto quiere decir, que los valores no son significativos por ser mayores al nivel de significancia (0.05), lo que significa que presentan una distribución normal, y por lo tanto, se va utilizar el estadístico de Rho de Spearman por tratarse de una medida paramétrica.

4.4 Prueba de correlación de las variables: Conocimiento y Desempeño Laboral

Tabla 27 Correlación de las variables

		Conocimiento	Desempeño Laboral
Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,662
	Sig. (bilateral)	.	,037
	N	10	10
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,662	1,000
	Sig. (bilateral)	,037	.
	N	10	10

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Se observa en la tabla 27 los resultados obtenidos luego de analizar los datos a través del estadístico de Rho de Spearman respecto a las variables que fueron objetos de estudios (conocimiento y desempeño laboral) en la presente investigación, en la que se determinó que su medida es de tipo paramétrica. Al respecto, podemos observar que el coeficiente de correlación (r) es igual a 0.662, lo que significa que estadísticamente existe una relación directa y aceptable entre ambas variables analizadas, esto se debe a que los valores obtenidos tienen un grado relativamente al valor de uno (1); además los resultados también revelan que el valor de significancia (bilateral) resultó ser 0.037, esto quiere decir que al ser menor a 0.05 no se acepta la hipótesis nula, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, es decir, que el conocimiento influye en el desempeño laboral del personal de la empresa.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el conocimiento en normas internacionales de información financiera y el desempeño laboral del personal contable de Corporación Cayman SAC en el periodo 2022, y en mérito de lograr dicho objetivo, se utilizó no solo la encuesta como la técnica para la recolección de datos, sino también, el cuestionario de preguntas resueltas mediante el cual se estableció una relación directa con los individuos para la obtención de la información, para finalmente ser sometida a un análisis a través del software estadístico spss v25, logrando de esta manera determinar la prueba de normalidad y la correlación entre las variables estudiadas.

Según el análisis realizado, se determinó lo siguiente:

- Las variables que fueron objeto de estudio (conocimiento y desempeño laboral) en la presente investigación y desarrollada en la empresa Corporación Cayman SAC en el periodo 2022, presentan una relación directa significativa, y esto se sustenta principalmente en los resultados obtenidos luego de haber analizado los datos a través del software estadístico spss v25, el cual permitió determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman en 0.662 y el grado de significancia en 0.037 (ver tabla 27); respecto a la primera, se tiene que el valor obtenido se acerca ligeramente a 1, esto quiere decir, que hay una relación intensa y al mismo tiempo una correlación alta entre ambas variables (según los

parámetros de medición), mientras que en la segunda, el valor obtenido se encuentra por debajo de 0.05, lo que quiere decir, que el conocimiento influye directamente en el desempeño laboral del personal del área contable de la referida empresa; asimismo, mediante los resultados, también se ha logrado determinar que el nivel de conocimiento que presenta el personal sobre las normas internacionales de información financiera es alto, situación que es motivado por las siguientes razones: un 80% y 60% (ver tablas 1 y 3) indican que sus conocimientos no solo en temas contables, sino también en normas internacionales de información financiera es medio, también un 60% (ver tabla 8) señalan que las capacitaciones en las referidas normas han generado que sus conocimientos sean altos, mientras que un 60%, 70% y 80% (ver tablas 13, 14 y 15) manifiestan que la utilización de dichas normas en las operaciones, interpretaciones y en la elaboración de los estados financieros son altas, esto quiere decir, que las referidas normas son de importancia y de uso frecuente en las actividades contables que desarrolla la empresa; en cuanto al desempeño laboral, los resultados han determinado que el personal presenta un nivel medio respecto a ese punto, situación que es motivado por las siguientes razones: un 70% y 80% (ver tablas 16, 17, 18 y 19) señalan que los conocimientos relacionados al aspecto contable, tributario y niif generan que su desempeño laboral sea medio, es decir, regular, así como también, limita la posibilidad de que su rendimiento no sea el más adecuado, afectando su productividad laboral.

- La confrontación de los resultados de nuestra investigación con los estudios realizados por Orbe y Tamani (2022), estos concluyen principalmente que existe una relación directa entre los conocimientos respecto al uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral para la toma de decisiones en los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Loreto (DRAL) para el periodo 2020, es decir, que los conocimientos que poseen los trabajadores de la referida dirección regional influyen en sus rendimientos laborales a tal grado de que puedan tomar decisiones acertadas; dicho ello, podemos señalar que la comparación de los resultados expuestos, revelan una relación entre ambas investigaciones.

- La confrontación de los resultados de nuestra investigación con los estudios realizados por Gonzales (2021), este concluye principalmente que existe una relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del área de tesorería del Ministerio de Salud en la ciudad de Lima, es decir, que la gestión del conocimiento que poseen los trabajadores de la referida área influyen en su rendimiento laboral, en el cual se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.742 y un grado de significancia de $p=0.000$; dicho ello, podemos señalar que la comparación de los resultados expuestos, revelan una relación entre ambas investigaciones.

- La confrontación de los resultados de nuestra investigación con los estudios realizados por Chambilla *et al.* (2021), estos concluyen principalmente que el nivel de conocimientos que presentan los trabajadores del área contable de la Red de Salud sobre las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) es alto, es decir, que trabajadores se encuentran dotados de la información necesaria respecto a dichas normas; dicho ello, podemos señalar que la comparación de los resultados expuestos, revelan una relación entre ambas investigaciones.

- La confrontación de los resultados de nuestra investigación con los estudios realizados por Morales (2019), este concluye principalmente que existe una correlación positiva considerable entre el conocimiento respecto al uso que le dan al sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.768 y un grado de significancia de 0.0001, es decir, que los conocimientos sobre dicho sistema integrado influyen en su rendimiento laboral, dicho ello, podemos señalar que la comparación de los resultados expuestos, revelan una relación entre ambas investigaciones.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa y aceptable entre el conocimiento en normas internacionales de información financiera y el desempeño laboral en el personal contable de la empresa Corporación Cayman SAC para el periodo 2022 según los resultados obtenidos a través de la prueba estadística Rho de Spearman (0.662), y el grado de significancia bilateral (0.037), observándose que los conocimientos influyen en el desempeño laboral del personal.
2. Se determinó que el nivel de conocimiento que presenta el personal contable de la empresa Corporación Cayman SAC respecto a las Normas Internacionales de Contabilidad durante el periodo 2022 es alto.
3. Se determinó que el nivel de desempeño laboral que presenta el personal contable de la empresa Corporación Cayman SAC en el periodo 2022 es medio.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

1. Al Gerente de la empresa Corporación Cayman SAC, implementar nuevas estrategias que estén orientadas en seguir apostando por el fortaleciendo de los conocimientos en los trabajadores del área contable, principalmente en aquellos temas que merecen una mayor importancia siempre que los mismos se encuentren relacionados a las actividades laborales que usualmente realizan en oficina, de esta manera, podrán disponer de los conocimientos que resulten necesarios para poder desempeñar una adecuada función laboral, y al mismo tiempo, se incrementará el rendimiento de su productividad en beneficio de la empresa.
2. Al Gerente de la empresa Corporación Cayman SAC, para que en coordinación con el área de Recursos Humanos establezcan programas de capacitaciones permanentes para el personal del área contable, priorizando las especializaciones en materias como por ejemplo: normas internacionales de contabilidad, normas internacionales de información financiera, normas tributarias peruanas, etc, con la finalidad de dotar de los conocimientos especializados para garantizar que la formulación, preparación y presentación de los Estados Financieros se encuentren de acorde las normativas vigentes, de esta manera, se podrá proporcionar a la Gerencia información confiable y razonable para tomar decisiones acertadas.

3. Al personal del área contable de la empresa Corporación Cayman SAC, tomar conciencia de la importancia que resulta capacitarse de forma constante y permanente sobre aspectos relacionados al campo profesional, toda vez que ello no solo permitirá adquirir los conocimientos necesarios y especializados, sino también, fortalezcan aquellas habilidades y destrezas para poder desempeñarse adecuadamente.

CAPÍTULO VIII: FUENTE DE INFORMACIÓN

Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, R., Guido Galindo, L., & Vailla Gigante, S. (9 de Abril de 2018). Metodología de la Investigación, pautas para hacer Tesis. Recuperado el 22 de Junio de 2022, de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>

Chambilla Huarahuara, A. M., Quispe Mamani, M., & Quispe Tilca, Y. (2021). Nivel de conocimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público en la presentación de los estados financieros en trabajadores del área contable de la Red de Salud San Román, Juliaca. Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público, Universidad Peruana Unión, Puno, Juliaca. Recuperado el 1 de Agosto de 2022, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4980/A_da_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coll Morales, F. (13 de Abril de 2021). Economipedia. Recuperado el 10 de Agosto de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Ciudad de Carmen, México. Recuperado el 14 de Junio de 2022, de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Gonzales Luquillas, J. (2021). Gestión del conocimiento y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Tesorería del Ministerio de Salud, en la ciudad de Lima en el año 2020. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Recuperado el 1 de Agosto de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84940/Gonzales_LJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Ciudad de México, México: MC Graw Hill Interamericana Editores S.A. Recuperado el 23 de Junio de 2022, de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández Lizana, L. E., & Sinarahua Tapullima, K. (2021). Planificación Tributaria y Cumplimiento del pago de tributos en las empresa de venta de calzado, Tarapoto. Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público, Universidad César Vallejo, San Martín, Tarapoto. Recuperado el 17 de Julio de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70477/Hernandez_LLE-Sinarahua_TK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., Fernández - Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Recuperado el 10 de Junio de 2022, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Instituto de Prospectiva Estratégica de España. (1999). [Metodoanalogico.wordpress.com](http://metodoanalogico.wordpress.com). Recuperado el 25 de Julio de 2022, de <https://metodoanalogico.wordpress.com/que-es-la-prospectiva/otras-definiciones-segun-autores/>

Kerlinger, & Lee. (2002). [Virtual.urbe.edu](http://virtual.urbe.edu). Recuperado el 6 de Junio de 2022, de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092230/cap03.pdf>

López, J. F. (8 de Junio de 2018). Economipedia. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/rendimiento.html>

Morales Chávez, G. A. (2019). Conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2018. Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad de Huánuco, Huanuco, Huanuco. Recuperado el 1 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2077/MORALES%20CHAVEZ%2c%20Gerson%20Arnold.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orbe Cárdenas, L. A., & Tamani Manuyama, G. A. (2022). Conocimiento del uso del SIAF y el Desempeño Laboral en la Toma de Decisiones de los Trabajadores de la DRA - Loreto. Tesis para optar el Título Profesional de Contador Públici, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana,

Loreto, Iquitos. Recuperado el 1 de Agosto de 2022, de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8044/Luis_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Páez, G. (7 de Marzo de 2020). Economipedia. Recuperado el 12 de Agosto de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/efectividad.html>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2017). Definición.de. Recuperado el 9 de Agosto de 2022, de <https://definicion.de/desempeno/>

QuestionPro. (s.f.). QuestionPro. Recuperado el 5 de Agosto de 2022, de <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

Sánchez Galán, J. (5 de Diciembre de 2018). Economipedia. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>

Sevilla Arias, A. (19 de Octubre de 2016). Economipedia. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Sevilla Arias, A. (5 de Noviembre de 2016). Economipedia. Recuperado el 14 de Agosto de 2022, de [https://economipedia.com/definiciones/productividad.html#:~:text=La%20productividad%20es%20una%20medida,etc\)%20durante%20un%20periodo%20determinado.](https://economipedia.com/definiciones/productividad.html#:~:text=La%20productividad%20es%20una%20medida,etc)%20durante%20un%20periodo%20determinado.)

Significado. (2021). Significados. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de <https://www.significados.com/empirico/>

Significados. (2021). Significados.com. Recuperado el 11 de Agosto de 2022,
de <https://www.significados.com/habilidad/>

Significados. (2022). Significados.com. Recuperado el 11 de Agosto de 2022,
de <https://www.significados.com/destreza/>

Significados. (s.f.). Significados. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de
<https://www.significados.com/conocimiento/>

Ucha, F. (Octubre de 2009). Definicionabc.com. Recuperado el 11 de Agosto
de 2022, de <https://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>

Westreicher, G. (19 de Junio de 2020). Economipedia. Recuperado el 12 de
Agosto de 2022, de
<https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

ANEXOS

1 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN ACERCA DEL TEMA “CONOCIMIENTO EN NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CONTABLE DE CORPORACIÓN CAYMAN SAC, PERIODO 2022”

Presentación:

Estimado señor (a), somos bachilleres en contabilidad de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) de la facultad de Ciencias Económicas y de Negocios (FACEN), y nos encontramos realizando una tesis titulada “Conocimiento en Normas Internacionales de Información Financiera y el Desempeño Laboral del personal contable de Corporación Cayman SAC, periodo 2022”. Por tal motivo, acudimos a usted para solicitarle su colaboración para responder objetivamente un cuestionario de preguntas. Cabe indicar que la información proporcionada, será estrictamente confidencial y solo será utilizado únicamente para los fines académicos. Su colaboración resaltara la importancia de la presente investigación.

En ese sentido, le alcanzaremos algunas indicaciones que deberá tener en cuenta antes de responder al citado cuestionario.

Instrucciones:

- Leer las preguntas con cuidado para responder objetivamente.
- Utilizar solo lapicero color azul o negro.
- Evitar realizar borrones.

- Marcar con aspa (x) la respuesta que consideres correcta.
- Dispondrá solo de treinta (30) minutos para responder las preguntas.

Gracias por su gentil colaboración.

a) Datos generales del trabajador

Área laboral :

Tiempo laborando

En año : hasta 5 (), hasta 10 (), hasta 15 (), mas ()

Grado de estudio : primaria (), secundaria (), universidad ()

Sexo : M (), F ()

Variable: Conocimiento				
Indicador: Experiencia Laboral		Bajo	Medio	Alto
1	¿Los conocimientos y el dominio que posees en temas contables es?			
2	¿Los conocimientos y dominio que posees en normas tributarias es?			
3	¿Los conocimientos y dominios que posees en las normas internacionales de información financiera es?			
4	¿Los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral es?			
5	¿La experiencia que posees realizando labores contables es?			
Indicador: Capacitaciones		Bajo	Medio	Alto
6	¿Las capacitaciones en temas contables generan que los conocimientos adquiridos sean?			
7	¿Las capacitaciones en temas tributarios generan que los conocimientos adquiridos sean?			
8	¿Las capacitaciones en normas internacionales de información financiera generan que los conocimientos			
9	¿El compromiso que presenta la empresa para capacitar a su personal contable es?			
10	¿Las capacitaciones recibidas durante el periodo 2022 ha sido?			
Indicador: Aplicación de las NIIFs		Bajo	Medio	Alto
11	¿La importancia que le da la empresa a la implementación de las NIIF es?			
12	¿La importancia que le da el personal a las NIIF en las labores contables es?			
13	¿El uso de las NIIF en las operaciones contables es?			
14	¿El uso de las NIIF en las interpretaciones de los procesos contables es?			

15	¿El uso de las NIIF en la elaboración y preparación de los Estados Financieros es?			
Variable: Desempeño Laboral				
Indicador: Productividad		Bajo	Medio	Alto
16	¿Tus conocimientos contables permiten que tu desempeño laboral sea?			
17	¿Tus conocimientos tributarios permiten que tu desempeño laboral sea?			
18	¿Tus conocimientos en NIIF permiten que tu desempeño sea?			
19	¿El rendimiento que tienes en base a tus conocimientos es?			
20	¿El rendimiento que tienes en base a tu experiencia laboral es?			
Indicador: Eficiencia		Bajo	Medio	Alto
21	¿El tiempo para registrar las operaciones contables es?			
22	¿El tiempo para atender los requerimientos de información a diferentes entidades fiscalizadora es?			
23	¿La oportunidad para presentar las declaraciones de los impuestos mensuales es?			
24	¿La oportunidad para presentar las declaraciones anuales de los impuestos es?			
25	¿La oportunidad para preparar y presentar los Estados Financieros es?			

2 Consentimiento informado

Iquitos, 5 de diciembre de 2022

Carta n.° 007-2022-NLGDyJCH

Señor
Juan José Aguedo Blanco
Subgerente de Administración, Finanzas y
Contabilidad
Corporación Cayman SAC
Av. La Marina n.° 1125
Punchana/Maynas/Loreto;

RECIBIDO
CONTABILIDAD
RONALD SHAMAMA DANIEL RO
CORPORACION CAYMAN S.A.C
05/12/2022
09:45 AM

Asunto : Solicitud de autorización para aplicar técnicas e instrumento de investigación para la recolección de datos.

Referencia :

- a) Apéndice 45.2, Artículo 45° de la Ley n.° 30220, Ley Universitaria de 8 de julio de 2014.
- b) Artículo 25°, capítulo VII, de la Resolución del Consejo Universitario n.° 101-2018-CU-UNAP, que aprueba el "Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana" de 18 de octubre de 2018.

Tenemos el agrado de dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresarle con el debido respeto lo siguiente:

Somos bachilleres de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la carrera profesional de Contabilidad, y actualmente nos encontramos realizando una tesis cuyo título lleva de nombre **"CONOCIMIENTO EN NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CONTABLE DE CORPORACIÓN CAYMAN SAC, PERIODO 2022"**, el mismo que representa un requisito fundamental y necesario para la obtención del Título Profesional de Contador Público.

Al respecto, es menester señalarle que para la obtención del Título Profesional, los bachilleres deben cumplir con lo establecido en la norma de la referencia a) que textualmente señala lo siguiente: *"Título Profesional: requiere del grado de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional",* de igual manera, la norma de la referencia b) señala lo siguiente: *" Artículo 25°: de conformidad con la Ley n.° 30220, las modalidades para la obtención del título profesional son: a) Tesis, b) Trabajo de Suficiencia Profesional".*

Así mismo, los resultados que se logren obtener a raíz del desarrollo de la presente tesis, constituirán una herramienta de gran importancia en el sentido que le va permitir a Usted conocer cuál es el nivel de conocimiento en las Normas Internacionales de Información Financiera que presentan el personal del área contable y nivel de desempeño laboral; además, la presente tesis, será un aporte a la comunidad científica investigadora, siendo

un referente para futuras investigaciones que se deseen realizar sobre temas relacionados a la misma.

Por otra parte, la realización de la presente encuesta no le generará gasto alguno hacia la empresa, toda vez que dichos gastos serán asumidos en su totalidad por nosotros. En ese sentido, le solicitamos respetuosamente que nos conceda la autorización para poder realizar una encuesta a los trabajadores de la empresa Corporación Cayman SAC, a fin de continuar con el desarrollo de nuestra tesis en el logno de los objetivos académicos, no sin antes señalarle que la información obtenida será utilizada exclusivamente para fines académicos, respetando siempre el principio de confidencialidad.

Finalmente, esperando poder contar con su pronta autorización, sírvase a remitir el documento de respuesta a la persona de Jemmer Chota Huayaban, cuyo número de celular es: 989303847.

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestro agradecimiento por la gentil atención que brinde a la presente.

Cordialmente;



Nancy Leonida Gonzales Diaz
DNI. 43963359
Bachiller en Contabilidad



Jemmer Chota Huayaban
DNI. 45784882
Bachiller en Contabilidad

Iquitos, 7 de diciembre de 2022

Oficio n.° 00249-2022-CORP/CAYMAN

Señores

Nancy Leonida Gonzales Diaz

Jemmer Chota Huayaban

Bachilleres de la UNAP

Iquitos/Maynas/Loreto;

Asunto : Autorización para realizar técnicas e instrumento de investigación para la recolección de datos.

Referencia : Carta n.° 007-2022-NLGDyJCH de 5 de diciembre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en virtud del documento de la referencia mediante el cual solicitan el permiso para realizar una encuesta a los trabajadores de la empresa Corporación Cayman SAC.

Al respecto, de la evaluación realizada al documento de la referencia, en mi calidad de Subgerente de Administración, Finanzas y Contabilidad, concedo la autorización para que procedan a realizar su encuesta a los trabajadores, con el fin de poder contribuir en el desarrollo de su tesis, el mismo que deberán de realizarlo entre los días 12 al 13 diciembre de 2022, en horario de oficina.

Así mismo, se solicita que la información proporcionada por nuestros trabajadores, sean utilizadas única y exclusivamente para los fines solicitados, por lo cual deberá de respetar en todo momento el principio de confidencialidad y reserva absoluta sobre los datos e información recopilada.

Es propicia la oportunidad para expresarles las seguridades de mi consideración y estima personal.

Atentamente;



Juan José Aguedo Blanco
Subgerente de Administración, Finanzas y Contabilidad
Corporación Cayman SAC