

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE CONTABILIDAD



**INCIDENCIA DE LOS COSTOS LABORALES EN LA
RENTABILIDAD DE LA MYPE SEGURIDAD SERVICIOS E
INTELIGENCIA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

CONTADOR PÚBLICO

AUTOR:

SANCHEZ ENRIQUEZ CESAR VIDAL

Chiclayo, 23 de octubre de 2018

**INCIDENCIA DE LOS COSTOS LABORALES EN LA
RENTABILIDAD DE LA MYPE SEGURIDAD SERVICIOS E
INTELIGENCIA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2016**

POR:

SANCHEZ ENRIQUEZ CESAR VIDAL

Presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR:

Dr. Che León Poletty Hernán Roberto

PRESIDENTE

Mgt. Roncal Díaz César Wilbert

SECRETARIO

Mgt. Alayo Palomino Cecilia del Rosario

ASESOR

Dedicatoria

Dedico mí tesis, a mi madre y esposa por apoyarme a realizarme como profesional y estar siempre a mi lado dándome aliento para seguir adelante sin rendirme.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por tener lo justo y necesario en esta vida y llenarme de bendiciones, por tener una gran familia que siempre están apoyándome en las decisiones que he tomado.

Agradezco a la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por ser parte de ella y poder estudiar mi carrera profesional, así como también a aquellos docentes que brindaron sus conocimientos y su experiencia en el campo profesional.

Un agradecimiento especial para mí asesora, Mg. CPCC Cecilia del Rosario Alayo Palomino, que, con sus conocimientos y experiencia como docente, me ha guiado en el proceso de la elaboración y terminación de esta tesis.

Resumen y palabras clave

Los costos laborales se componen de conceptos que surgen de la legislación 30056 vigente y de las características propias de la actividad de la Mype y la empresa; por tanto, el costo total en el que incurre el empresario por la utilización de factor trabajo, así mismo, la rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica y facilita realizar comparaciones con el costo del capital o con inversiones alternativas libre de riesgo. La investigación se planteó como problema ¿Qué aspectos inciden entre los costos laborales y la rentabilidad de la Mype seguridad, servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo en el año 2016?; además se planteó como hipótesis la gestión empresarial inciden entre los costos laborales y la rentabilidad de la Mype seguridad, servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo; y el objetivo general fue analizar la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad; y los objetivos específicos, fueron describir los antecedentes de la empresa seguridad, servicios e inteligencia, analizar la situación económica financiera, los costos laborales así como su incidencia en la rentabilidad de la empresa. Respecto de la metodología el tipo de investigación fue descriptiva, el diseño fue no experimental, con enfoque cuantitativo dada la medición de los costos laborales y la rentabilidad; la población fue representada por la gerencia, administrativos y contable; la muestra fue no probabilística en tanto que los estados financieros: el estado de situación financiera, el estado de resultados; la planillas y boletas de los trabajadores fueron objeto de investigación. Se aplicaron como técnicas: el análisis documental y la entrevista dirigida al gerente general. En cuanto a los resultados, la empresa cubrió los costos laborales que representaron el 76, 79 y 89%, en los ejercicios 2014, 2015 y 2016 respectivamente, generando una alta carga laboral al empresario por mantener al personal activo brindando seguridad a los clientes del sector público – privado; en efecto estos fueron cubiertas por las prestaciones de servicios, las mismas que fueron decayendo por la falta de control y supervisión empresarial del gerente, sus instancias y personal encargado. Se concluyó que dada la limitada gestión en la empresa de seguridad se tuvo un impacto negativo en los resultados generando un rendimiento negativo en el periodo investigado.

Palabras clave: Costos laborales, rentabilidad, estados financieros y Mypes

Clasificaciones JEL: M40 y M49

Abstract and Keywords

Labor costs are composed of concepts that arise from current legislation 30056 and the characteristics of the activity of the Mype and the company; therefore, the total cost incurred by the employer for the use of factor work, likewise, profitability is a notion that applies to any economic action and facilitates making comparisons with the cost of capital or alternative investments risk-free. The investigation was raised as a problem. What aspects affect the labor costs and profitability of the Mype security, services and intelligence of the city of Chiclayo in 2016 ?; In addition, business management was considered as a hypothesis between the labor costs and the profitability of the Mype security, services and intelligence of the city of Chiclayo; and the general objective was to analyze the incidence of labor costs on profitability; and the specific objectives were to describe the background of the company's security, services and intelligence, analyze the economic and financial situation, labor costs as well as their impact on the profitability of the company. Regarding the methodology, the type of research was descriptive, the design was non-experimental, with a quantitative approach given the measurement of labor costs and profitability; the population was represented by management, administrative and accounting; the sample was non-probabilistic in that the financial statements: the statement of financial position, the income statement; the workers' payrolls and ballots were the object of investigation. The following were applied as techniques: the documentary analysis and the interview addressed to the general manager. Regarding the results, the company covered the labor costs that represented 76, 79 and 89%, in the years 2014, 2015 and 2016 respectively, generating a high workload for the employer to keep the active staff providing security to the clients of the public-private sector; in effect, these were covered by the provision of services, which were declining due to the lack of control and managerial supervision of the manager, his instances and personnel in charge. It was concluded that, given the limited management in the security company, there was a negative impact on the results, generating a negative performance in the investigated period.

Keywords: Labor costs, profitability, financial statements and Mypes

JEL classifications: M40 y M49.

Índice

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen

Abstract

I. Introducción.....	10
II. Marco Teórico.....	12
2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Bases Teóricas	22
III. Metodología.....	59
3.1 Tipo y nivel de investigación	59
3.2 Diseño de la investigación.....	59
3.3 Población, muestra y muestreo.....	59
3.4 Criterio de selección.....	59
3.5 Operacionalización de variables.....	60
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección	61
3.7 Procedimiento.....	61
3.8 Plan de procesamientos y análisis de datos	61
3.9 Matriz de consistencia	62
3.10 Consideraciones éticas.....	63
IV. Resultados y Discusión	64
V. Conclusiones.....	93
VI. Recomendaciones.....	94
VII. Lista de Referencias	95
VIII. Anexos.....	98

Índice de Cuadros

Cuadro 01: CARACTERISTICAS DE MYPES	55
Cuadro 02: BENEFICIOS SOCIALES DE MYPES	56
Cuadro 03: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	60
Cuadro 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA	62
Cuadro 05: ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	67
Cuadro 06: ESTADO DE SITUACION FINANCIERA 2016	70
Cuadro 07: ESTADOS DE RESULTADOS	73
Cuadro 08: HORAS EXTRAS	75
Cuadro 09: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO	76
Cuadro 10: GRATIFICACIONES LEGALES	77
Cuadro 11: BONIFICACION EXTRAORDINARIA	78
Cuadro 12: APORTE A LA SEGURIDAD SOCIAL	79
Cuadro 13: APORTES AL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	80
Cuadro 14: COSTO DE MOVILIDAD	81
Cuadro 15: CAPACITACIONES POR SEMESTRE	82
Cuadro 16: COSTOS LABORALES SEMESTRALES	83
Cuadro 17: COSTOS LABORALES Y NO OBLIGATORIOS	85
Cuadro 18: COSTOS OPERATIVOS	86
Cuadro 19: BENEFICIOS LABORALES POR COLABORADOR	88
Cuadro 20: ANALISIS DE RENTABILIDAD	90

Índice de Gráficos

Gráfico 01: VARIACIONES DEL ESTADO DE SITUACION FINANCIERA....	72
Gráfico 02: VARIACION DEL ESTADO DE RESULTADOS.....	74
Gráfico 03: HORAS EXTRAS	75
Gráfico 04: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	76
Gráfico 05: GRATIFICACIONES	77
Gráfico 06: BONIFICACION EXTRAORDINARIA.....	78
Gráfico 07: APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	79
Gráfico 08: APORTES AL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO.....	80
Gráfico 09: MOVILIDAD	81
Gráfico 10: CAPACITACIONES	82
Gráfico 11: COSTOS LABORALES.....	84
Gráfico 12: BENEFICIOS LABORALES	85
Gráfico 13: COSTOS OPERATIVOS	87

I. Introducción

En la actualidad con la globalización las empresas enfrentan situaciones complejas en el mercado, específicamente las empresas emergentes por los altos costos laborales. Es decir, más altos son los costos, mayor es el número de actividades cuyo precio de mercado queda por debajo del precio establecido en la ley, entendiendo por este precio el de la remuneración mínima vital, más los beneficios laborales, etc. Abugattas (2015); de tal manera que los costos laborales en su mayoría son sumamente altos lo que genera menores ingresos esto debido a los incrementos de la remuneración mínima vital y en consecuencia eleva los demás costos (las gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios y otros) establecidos por la ley.

Las micro y pequeñas empresas (Mypes) inscritas en la REMYPE, permite estar debidamente formalizadas y gozar de los beneficios laborales que les otorga la ley antes mencionada, ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el ministerio de trabajo y promoción al empleo. Beltran & Ramos (2016), con la formalización, se disminuye la deducción en los costos laborales favoreciendo al empresario y evitando cualquier infracción laboral ante el ente fiscalizador (SUNAFIL). Así mismo, el acogimiento este régimen genera un gran impacto con la reducción significativa en los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, Vilchez & Gordillo (2016).

Esto significa que el beneficio principal para el empresario es la reducción en los costos laborales por la mano de obra calificada, generando mayor margen de ganancia para los inversionistas. Pero lo más complicado, es no tener control sobre las salidas voluntarias de los colaboradores debido a que son eventos que escapan del control de la empresa, incluso escapan del mismo trabajador por el motivo más recurrente de la salida, es el salario percibido como insuficiente para el empleado. Avila, Guerra y Mendoza (2017); es decir las empresas no tienen el control del personal capacitado, por causas del bajo salario que perciben, renuncian voluntariamente por mejores ofertas salariales. Además, la salida del colaborador perjudica notablemente en las actividades operacionales de la empresa.

Pero la problemática que mostro la empresa fue la falta de visión, de estrategias gerenciales, ineficiencia en la gestión de cobranza a los clientes, mala toma de decisiones llevando a una pérdida que obtuvo en el ejercicio y se detalla el problema ¿Qué aspectos inciden entre los costos laborales y la rentabilidad de la Mype Seguridad, Servicios e

Inteligencia de la ciudad de Chiclayo en el año 2016?; además se planteó como hipótesis que la gestión empresarial inciden entre los costos y la rentabilidad de la Mype investigada. El objetivo general que fue determinar la incidencia de los costos laborales y la rentabilidad de la empresa; con los objetivos específicos, que fueron: describir los antecedentes de la empresa; analizar la situación económica y financiera; analizar los costos laborales y finalmente analizar la rentabilidad de la misma.

La investigación se enfocó en un nivel cuantitativo, de tipo descriptivo simple, el diseño fue no experimental con la muestra convencional no probabilística.

Además, se realizó la discusión, se obtuvieron resultados importantes, se determinó las conclusiones, asimismo se describió recomendaciones y se finalizó con los anexos, que fueron el soporte para la realización de la investigación.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Aponte & García (2014). En la tesis de pregrado titulada: *“Impacto de la implementación de la jornada laboral establecida en la ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores, (LOTTT), en el supermercado central MADEIRENSE en ciudad BOLÍVAR, estado BOLÍVAR”*.

Universidad Nacional Experimental de Guayana – Venezuela.

Concluye que se evidencia que ocurrió cambios en el personal que labora en el supermercado central MADEREINSE, entre los cuales se puede mencionar: el incremento del personal a la empresa. El impacto de la aplicación de la nueva LOTT, en la jornada laboral. Así como también la inconformidad de los trabajadores por el salario devengado y en cuanto a la implementación de estrategias por la institución, existe carencia de éstas, debido a la falta de compromiso por parte de los gerentes hacia los subordinados.

COMENTARIO:

En la tesis, se analizó la aplicación de la nueva ley orgánica de trabajadores y su influencia en la jornada laboral, así mismo el nivel de satisfacción de los trabajadores correspondiente al salario que la empresa asigna a los empleados por los servicios prestados, también en las estrategias efectuadas carecieron de responsabilidad por parte de la gerencia y los empleados.

García (2014). En la tesis de pregrado titulada: *“Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera EXALMAR S.A.A. de la provincia de ASCOPE”*, realizado en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú.

En la tesis el investigador propuso con el objetivo de determinar la incidencia de los costos laborales en la estructura económica de la empresa Pesquera EXALMAR S.A.A de la Provincia de ASCOPE; y concluye que, los costos laborales inciden directamente en la estructura económica de la empresa, porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, contribuyendo a la reducción de la utilidad de los periodos de estudio.

COMENTARIO:

En la tesis, hizo referencia al análisis de los costos laborales en la estructura económica de la empresa, donde el investigador llegó a concluir, que la mano de obra es fundamental pero el mantenerlo en temporadas bajas incrementa el costo que llegó a generar la disminución en la utilidad en los periodos analizados.

Abugattas, (2015). En la tesis de pregrado denominada: “*Los costos sociales de la legislación laboral*”.

En la tesis concluye que mientras más altos son los costos, mayor es el número de actividades cuyo precio de mercado queda por debajo del precio establecido en la ley, entendiendo por este precio el de la remuneración mínima vital, más los beneficios laborales, etc.

COMENTARIO:

La tesis se refirió que los costos laborales en su mayoría son sumamente altos lo que genera menores ingresos esto debido a los incrementos de la remuneración mínima vital y en consecuencia eleva los demás costos (las gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios y otros) establecidos por la ley.

Vilchez y Gordillo, (2016). En la tesis de pregrado denominada: “*Acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016*”.

El investigador se trazó como objetivo principal en determinar el impacto de los costos laborales de la empresa Fortaleza SAC mediante el acogimiento al régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa y concluye que el impacto en los costos laborales es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral.

COMENTARIO:

En la tesis se determinó que, la empresa acogida al régimen laboral general, se acoge al régimen laboral especial, reducirá significativamente los costos laborales y que además brindaría a los colaboradores todos los beneficios de acuerdo al régimen Mype.

Beltran y Ramos, (2016). En la tesis de pregrado denominada: “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015”.

Los tesisistas trazaron el objetivo general en analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014 – 2015. Y concluyen que las micro y pequeñas empresas inscritos en la REMYPE, le permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que les otorga la ley Mype, considerando que los empresarios conocen y utilizan en gran medida la deducción de pago ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el ministerio de trabajo promoción al empleo porque les ayuda en la reducción de sus gastos.

COMENTARIO:

Los tesisistas mencionaron que las empresas de la ciudad de Puno registradas en la ley Mype genera muchos beneficios con la formalización, obteniendo una disminución de la deducción en los costos laborales favoreciendo al empresario y evita cualquier infracción laboral ante el ente fiscalizador (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL).

Avila, Guerra y Mendoza, (2017). En la tesis de pregrado denominada: “La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo”.

La investigación tuvo como objetivo principal general analizar las causas y consecuencias de la rotación laboral no deseada a nivel operativo en la empresa peruana de consumo masivo.

Concluye que no se podrá tener control sobre las salidas voluntarias debido a que son eventos que escapan del control de la empresa, incluso escapan del mismo trabajador y se descubrió que el motivo más recurrente de la salida fue aquella relacionada con el salario percibido como insuficiente por el operario.

COMENTARIO:

En la investigación hizo referencia al control del personal capacitado y que, por causas del salario percibido, renuncian voluntariamente por que encuentran mejores

ofertas salariales en otras empresas. Además, de la renuncia del colaborador perjudica notablemente en las actividades operacionales en la empresa.

Cava, (2017) En la tesis de pregrado denominada: “Los bonos de productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016”.

El objetivo principal fue determinar la influencia de los bonos de productividad en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016; y concluye que la relación entre el bono de productividad y los costos laborales es indirecta por cuanto a mayor es el uso del bono por productividad se logra reducir los costos laborales, asimismo analizada la información cuantitativa proporcionada por la empresa en la investigación, con los bonos de productividad se obtuvo una mejor eficacia con respecto a la mano de obra. Además, en la campaña de arándano en el 2016, se disminuyó hasta en un 21% el costo laboral.

COMENTARIO:

El investigador, analizó los costos laborales cuantitativamente durante la campaña de cosecha de arándanos obteniendo una reducción hasta un 20%, y se demostró que el incentivo del bono de productividad fue indirecto y utilizado por la empresa para incentivar a los colaboradores fue una estrategia eficaz que generó mayores ingresos y se limitó a contratar mayor personal en épocas de cosecha.

Cardenete, Delgado y Molero-Simarro (2017). “Costes Laborales y Competitividad Externa de la Economía Andaluza”. Revista de Estudios Andaluces (REA), vol. 34 (1), 52-88.

Concluyen que la evolución de los costes laborales unitarios, tanto nominales, como reales, y su relación con el desempeño exportador andaluz a nivel agregado; y, segundo, una serie más detallada de indicadores de la actuación tanto empresarial, como del sector público, en algunos de los ámbitos determinantes de la posición competitiva de la economía andaluza a nivel microeconómico. Así mismo Los resultados obtenidos apuntan a que los costes laborales en la economía andaluza han seguido una marcada tendencia a la baja, que resulta especialmente llamativa si se compara con lo ocurrido en distintas economías europeas de referencia. Esa tendencia se debe, por un lado, a la ampliación de la brecha salarial, consecuencia del relativo estancamiento de la compensación real media.

COMENTARIO:

En el artículo publicado se percibió que los costos laborales fueron un agregado esencial; además los indicadores aplicados en la actuación empresarial y pública dentro de la comunidad, demostraron que los costos antes mencionados fueron muy marcados ya que estuvo a la baja a comparación de las otras economías del primer mundo, ampliando la brecha salarial y reduciendo la productividad.

Caraballo (2015). En la tesis de pregrado titulada: *“Análisis de los factores que determinan la rentabilidad de las microempresas en el área sur de puerto rico para el 2012”*, Universidad Del Turabo. GURABO - PUERTO RICO.

Se definió el objetivo principal de, identificar y analizar los factores que determinan la rentabilidad de las microempresas consideradas para crear un modelo que ayude a mejorar las mismas. Así mismo se concluye que, los microempresarios de Puerto Rico desconocen los factores que determinan la rentabilidad de la microempresa.

COMENTARIO:

La tesis permitió evidenciar muchos puntos los que microempresarios desconocieron sobre los elementos que medían la rentabilidad, además de la falta de capacitación empresarial para ampliar el conocimiento y poder aplicarlo en la empresa y tratar de mejorar su rentabilidad.

Coque (2016). En la tesis de pregrado titulada: *“La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa MEGAMICRO S.A. de la ciudad de Ambato”*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

El objetivo de la tesis fue, analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014– 2015; y se Concluye que la empresa no cuenta con una buena organización y planificación de las actividades que se ejecutan dentro y fuera de la empresa, lo que origina que no se cumplan los objetivos, además los colaboradores no se encontraron satisfechos con el trato, la motivación e importancia que deberían recibir por parte de los directivos de la empresa.

COMENTARIO:

La investigación demostró que para obtener mejor rentabilidad una empresa primero debe organizarse, planificar las actividades y cumplir con los objetivos trazados y el compromiso de los colaboradores y los directivos.

Gallegos (2015). En la tesis titulada: *Gestión financiera e incremento de Rentabilidad del “Fondo complementario previsional cerrado de cesantía de la Universidad Nacional De Chimborazo – UNACH.* Universidad Regional Autonoma de los Andes, Ambato – Ecuador.

El objetivo de la tesis fue, diseñar un modelo de Gestión Financiera para incrementar la rentabilidad del Fondo Complementario Previsional Cerrado de Cesantía de la Universidad Nacional de Chimborazo, donde se concluyó, que el Fondo de Cesantía de la UNACH, no cuenta con un modelo de gestión financiera, como una herramienta para guiar, coordinar, evaluar y controlar las actividades financieras y, administrar con estrategias e indicadores de prudencia financiera, los recursos que le han sido confiados; y a su vez, direccionar los procesos de mejoramiento requeridos para el logro de objetivos al largo plazo. Por lo que, el modelo propuesto, es un aporte determinante, para corregir los procesos administrativo, contable y financiero de esta institución; debido a que, a partir del análisis situacional y de la estructura financiera, es conveniente la formulación de políticas crediticias, de inversión y, de un sistema de monitoreo financiero que, contribuyan al eficiente incremento de la rentabilidad de los aportes de los miembros.

COMENTARIO:

La tesis permitió ampliar el conocimiento sobre la gestión financiera, la misma que fue importante para analizar la actividad, la situación y estructura financiera; además propuso un modelo de gestión financiera para que contribuya al incremento de rentabilidad.

Eugenio (2013). En la tesis titulada: *“La planificación financiera y su incidencia en la rentabilidad de la empresa INCUBANDINA S.A.”,* Universidad Tecnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

Optimizar la planificación financiera para mejorar la rentabilidad de la empresa INCUBANDINA S.A. de la ciudad de Ambato, fue el objetivo planteado y se concluyó, la inexistencia de una Planificación Financiera debilitó la optimización de

recursos financieros puesto que no permite la utilización de los mismos. Después del estudio y análisis realizado en la empresa se determina que no se maneja indicadores de gestión e indicadores financieros ya que estos le permitirán conocer las falencias que se presentan en la organización en un periodo de tiempo corto y la toma de decisiones gerenciales es inadecuada debido a que se basan únicamente en costos y gastos lo cual no le permite ver la situación real de la empresa.

COMENTARIO:

La tesis hizo referencia al manejo de indicadores de gestión y financiero, es decir analizó el estado situacional de la empresa, verificó la gestión de la gerencia a corto y largo plazo que fueron determinantes para conocer las debilidades que la organización presentó en el periodo investigado.

Alberca & Rodríguez (2012). En la tesis de pregrado titulada: *“El incremento de rentabilidad en la empresa el carrete”*, de la universidad central del Ecuador, Quito – Ecuador.

Mejorar la Rentabilidad de la empresa EL CARRETE, desarrollando políticas y estrategias apropiadas en función de las necesidades de la empresa, con el fin de alcanzar su desarrollo y mejorar su ubicación en el mercado, fue el objetivo del tesista y que concluyó, con los criterios de evaluación financiera utilizada, presentaron resultados favorables, lo cual indica que el proyecto, bajo los criterios utilizados, es aceptable desde el punto de vista financiero ya que el tiempo de recuperación de la inversión es de dos años y cinco meses. Así mismo la relación de Beneficio/Costo se demuestra que por cada dólar invertido se va a generar \$ 0.17 centavos de dólar lo que quiere decir que se va a recuperar una cantidad considerable.

COMENTARIO:

En dicha tesis, se aplicó políticas, estrategias y criterios de evaluación de los estados financieros de la empresa, donde se obtuvieron buenos resultados para los inversionistas, generando rentabilidad, así mismo la relación Beneficio/costo que el capital invertido incrementará de forma favorable durante los siguientes años.

Celmi (2017), en la Tesis titulada: *“Caracterización del Financiamiento y Rentabilidad en las Micros y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro Abarrotes en el mercado de Pedregal – Provincia de Huaraz, 2015”*.

El tesista definió el objetivo de determinar las principales características del financiamiento y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro abarrotes en el mercado de Pedregal – Provincia de Huaraz, 2015.

Concluye, que Las MYPE del sector comercio del mercado de Pedregal tienen las siguientes características respecto a la rentabilidad: El 68% consideraron que el financiamiento sí mejoró la rentabilidad de las empresas, es por ello que la mayoría de los microempresarios autofinancia su actividad, el 84% manifestaron que la rentabilidad de su empresa si mejoró en los últimos años, y solo un 16% de Mype encuestadas dijeron que la rentabilidad de su empresa no ha mejorado y más del 50% de los microempresarios financia su actividad con fondos ajenos, de ellos el 32% solicitó crédito a la entidad financiera Interbank, y un 84% de representantes legales dijeron que la rentabilidad de las MYPE mejoró en los últimos años, y lo que ellos esperan es seguir creciendo, hasta abrir nuevos sucursales.

COMENTARIO:

La tesis permitió, ampliar el conocimiento como se mantienen en el tiempo las Mype, así mismo los resultados demostraron, que se financiaron mayormente con entidades bancarias. Además, en la sección abarrotes de la ciudad donde se realizó la investigación ha mejorado su rentabilidad, es decir, obtuvieron buenos resultados.

Zevallos (2016). En la tesis titulada: *“Gestión en la capacitación y la rentabilidad en las Mypes rubro hoteles en Tumbes, 2016”*.

Determinar las características de la capacitación y la rentabilidad en las Mypes rubro hoteles en Tumbes, 2016; fue el objetivo general de la tesis y se Concluye que, las empresas Mypes hoteleras para el crecimiento de su rentabilidad no se apoyan en los ratios financieros, no utilizan la mayoría de los indicadores ya que en su balance y en los documentos contables no realizan un estudio de los ratios financieros, en donde hay falencias en los negocios.

COMENTARIO:

La tesis demostró, que las empresas hoteleras investigadas acogidas a la Mype carecieron de la utilización de indicadores financieros, es decir, por las limitaciones económicas no se implementaron las ratios, aquellas que fueron determinantes para tomar decisiones gerenciales de mantener y/o ampliar la Rentabilidad de las mismas.

Garcia, (2015). En la tesis de pregrado titulada: *“La determinación del financiamiento y su influencia en la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios integrales de limpieza y mantenimiento en la ciudad de Piura periodo 2014”*

EL objetivo principal de la tesis fue, Determinar el financiamiento y su influencia en la rentabilidad de las MYPE del sector servicios integrales de limpieza y mantenimiento de la ciudad de Piura, periodo 2014; y concluye que, las Mypes son financiadas con sectores externos de los cuales el 67%, realizan entidades bancarias y el 33% en cajas municipales de ahorro y credito. Asi mismo su financiamiento fue un factor determinante para la rentabilidad de las Mypes del sector servicios integrales de limpieza y mantenimiento en la ciudad de Piura.

COMENTARIO:

La tesis investigó que, la mano de obra es determinante y fundamental en la generacion de ingresos y estan incluidos dentro de los costos operativos. Además, para que las mypes de este sector de servicios se mantengan en el mercado fueron financiadas por entidades externas es decir por bancos y cajas, generando rentabilidad para las empresas.

Alarcón & Rosales (2015). En la tesis de pregrado titulada: *“Evaluación de la gestión económica – financiera y su implicancia en la rentabilidad de la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC, de la ciudad de Chiclayo durante el periodo 2014”*.

El objetivo de la tesis fue, evaluar la gestión económica – financiera y su implicancia de la rentabilidad entre la proyección y ejecución del periodo 2014 de la Empresa “PANIFICACIÓN ARTE Y DISTRIBUIDORES SAC.” de la ciudad de Chiclayo y concluye, que el diagnostico economico – financiero efectuando en la empresa de los periodos estudiados se determinó que en el año 2014 el activo corriente representa mas del 90% siendo superior a los pasivos, así mismo a lo largo de los periodos la entidad ha tenido perdidas acumuladas debido a una deficiente gestion, de costos y al analizar a traves del flujo de caja de los años historicos que la tasa interna de retorno es menor a la tasa promedio de descuento que ha utilizado en la empresa por lo que el VAN es negativo, en efecto la rentabilidad proyectada ha sido de tendencia negativa y se contrasta ello con el ROE de dichos periodos.

COMENTARIO:

Dicha tesis demostró, la problemática que acarrea a la empresa, es decir, mediante el diagnóstico económico – financiero y análisis en la rentabilidad que se realizaron, fueron determinantes, donde se demostró que el resultado fue desfavorable para la empresa, por el escaso análisis en los estados financieros, conyevó que la gestión empresarial fue limitada y no se tomó decisiones acertadas que repercutió en un primer momento a las utilidades y al final a los inversionistas.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Contabilidad de Costos

La contabilidad de costos mide, analiza y reporta información financiera y no financiera relacionada con los costos de adquisición o uso de los recursos dentro de una organización. **Horngren, Datar & Rajan (2012)**. Por tanto, la contabilidad de costos forma parte de la contabilidad administrativa y tiene como objetivos fundamentales: Clasificar, acumular, controlar y asignar los costos. **Arredondo (2015)**. Además, sirve para medir la utilidad y valuar el inventario correctamente, y el impacto fue directo en el estado de resultados (dentro del costo de ventas) y en el balance general (inventarios).

La contabilidad de costos proporciona información a la administración que se fundamenta en el proceso de planeación, control y toma de decisiones. Además, ayuda a la gerencia en la planeación y control de los costos de operación; pero el principal objetivo es la toma de decisiones en la contabilidad administrativa y permiten a una empresa tener ventaja competitiva y obtener el liderazgo en costos con una diferenciación clara con respecto a otras empresas.

La contabilidad de costos apoya a la contabilidad financiera para la elaboración de los estados financieros y a la contabilidad administrativa para darle información sobre costos y gastos para la toma de decisiones.

En conclusión, la contabilidad de costos forma parte fundamental para la gestión empresarial, la misma que calcula, controla el proceso de cada departamento, analiza, orienta y motiva para conseguir el objetivo trazado, contribuye al control y a la toma de decisiones.

2.2.1.1 Evolución de la contabilidad de costos

La contabilidad de costos nace con la revolución industrial ya que, al iniciar la automatización de ciertos procesos, la transformación tecnológica con aparición de la máquina de vapor y el telar en la industria textil, comienzan a aparecer los talleres que antes eran artesanales para posteriormente convertirse en fábricas. Fue entonces que se requirieron criterios contables que fueran compatibles con la información generada por las actividades industriales, específicamente para el tratamiento de los costos indirectos.

Con globalización de la economía mundial, crece el número de empresas constituidas por inversionistas procedentes de diferentes partes del mundo,

provocando la necesidad de desarrollar procedimientos objetivos para llevar a cabo la organización y preparación de informes sobre el activo, pasivo y capital (Balance general), como también, para determinar la utilidad neta del ejercicio (Estado de resultados), que los inversionistas puedan conocer su participación en las utilidades de la empresa. Como consecuencia comenzaron a desarrollarse las grandes empresas que fabricaban no solo productos, sino también las prestadoras de un sinnúmero de servicios, lo que originó la necesidad de crear la contabilidad de costos. Ahora no era suficiente conocer solo la utilidad neta del ejercicio para que los inversionistas pudieran tomar decisiones, además se comenzó a complicar conocer la rentabilidad de cada uno de los productos y servicios, ya que cada uno tenía diferentes costos de mano de obra, de materiales e insumos y otros gastos indirectos.

Por otra parte, la contabilidad de costos pareciera estar orientada solo a empresas que realizan operaciones de manufactura, afortunadamente esto no es cierto; cualquier tipo de actividad, sin importar el tamaño, incluye los conceptos de contabilidad de costos.

2.2.1.2 Clasificación de costos

La apropiada clasificación de los costos que permite medir, analizar y controlar las empresas de tal forma que permita a la gerencia tener la información necesaria para fijar el precio al producto y determinar correctamente la utilidad se compone de la siguiente manera en:

2.2.1.2.1 Costos de producción:

Se incurre para lograr que los productos manufacturados estén listos para su venta e incluyen:

- a) Costos de materia prima directa
- b) Costos de mano de obra directa
- c) Costos indirectos de producción o gastos indirectos de fabricación (GIF).

2.2.1.2.2 Costos del periodo

Son aquellos que no se identifican con el producto y están relacionados con un periodo determinado. Aquí encontramos los costos de administración y venta que van inmediatamente después de la utilidad bruta en estado de resultados. Llamados gastos generales (NIF B-3). En el caso de las compañías del sector de servicios no existen costos inventariables, todos los costos del estado de resultados son costos del periodo.

2.2.1.2.2.1 Costos fijos y variables

Los costos de producción y los del periodo pueden clasificarse como variables o fijos. Por tanto, los costos variables son los que varían en forma directa y proporcional con las unidades producidas o vendidas; y conforme aumenta la producción o las ventas, los costos variables aumentan en la misma proporción. Por ejemplo, la materia usada en la elaboración de un producto o las comisiones a los vendedores.

Por otra parte, los costos fijos permanecen constantes dentro de un rango específico de producción y en un determinado periodo; de tal manera que, no importa si se produce o se vende una unidad o cien, los costos fijos siempre serán los mismos.

Es importante recordar que el comportamiento de los costos fijos y variables es diferente cuando se hace un análisis sobre los costos totales y sobre los costos unitarios, ya que el comportamiento que tienen es inverso.

El generador de costos de un costo variable es el nivel de actividad o volumen, cuyo cambio ocasiona modificaciones proporcionales en los costos variables.

Los costos que son fijos en el corto plazo no tienen un generador de costos en el corto plazo, aunque sí podrían tenerlo en el largo plazo.

Horngren, Datar & Rajan (2012).

2.2.1.2.2.2 Costos totales y costos unitarios: Se definen de la siguiente manera:

Costos totales: Es el registro de los costos de los recursos adquiridos y usados, que permite a los administradores observar la manera como se comportan los costos. Un **costo variable** cambia *totalmente* en proporción con los cambios relacionados con el nivel de actividad o volumen total. Un **costo fijo** se mantiene estable *en su totalidad* durante cierto periodo de tiempo, a pesar de los amplios cambios en el nivel de actividad o volumen total. Los costos se definen como variables o fijos, con respecto a *una actividad específica y durante un periodo de tiempo determinado*. **Horngren, Datar & Rajan (2012)**

Costos unitarios: Por lo general, el tomador de decisiones debería pensar en términos de costos totales, en vez de costos unitarios. Sin embargo, en muchos contextos de decisión, el cálculo del costo unitario es esencial.

Los sistemas de contabilidad por lo general reportan tanto los montos del costo total, como los montos del costo promedio por unidad. Un costo unitario, el cual también se denomina costo promedio, se calcula dividiendo el costo total entre el número de unidades relacionadas. Las unidades se podrían expresar en varias formas.

Importancia del uso de los costos unitarios: Aunque los costos unitarios se usan, por lo general, en los reportes financieros y para tomar decisiones acerca de la mezcla de productos y la asignación de precios, los gerentes deberían pensar en términos de los costos totales, en vez de los costos unitarios para muchas decisiones.

2.2.1.3 Medición de los costos:

La medición de los costos requiere buen juicio, porque hay diferentes alternativas para definir y clasificar los costos. Diferentes compañías, o en algunas ocasiones, incluso diferentes subunidades dentro de una misma compañía, suelen definir y clasificar los costos de manera distinta. Se debe tener cuidado al definir y entender las formas en que se miden los costos para una compañía o en una determinada.

2.2.1.4 Costo laboral:

2.2.1.4.1 Fundamentación

Polimeni Ralph et al (1997), argumenta en su libro “*Contabilidad de costos, conceptos y aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales*” que, los costos de la mano de obra pueden clasificarse en costos directos y costos indirectos; esta clasificación usualmente se basa en la relación del operario con el producto terminado”. Los costos totales de mano de obra incluyen además elementos diferentes de los sueldos brutos. Estos costos adicionales incluyen:

- 01.- El pago de bonificaciones
- 02.- El pago de vacaciones
- 03.- Costos de pensiones
- 04.- Otros beneficios sociales incluidos los impuestos de nómina al empleador y las contribuciones a los seguros de salud, vida y otros.

Es decir, que todo empleador no solo tiene la carga de su sueldo bruto de su empleado sino adicionalmente tiene que remunerarlo por el tiempo de servicio que presta cada cierto tiempo, que son dos gratificaciones anuales que son por fiestas patrias y navidad, incrementando una bonificación de la gratificación, también el depósito por la compensación por tiempo de servicio, su seguridad social, su seguro complementario de trabajo de riesgo, las capacitaciones y movilidades para su trasladarse a su centro de labores.

Además, el Gobierno de Navarra (2010), menciona que *los Costos Laborales*, se compone de conceptos que surgen de la legislación vigente y de las características propias de la actividad y la empresa. La legislación vigente se conforma partiendo de la constitución nacional y siguiendo con las leyes, los estatutos profesionales, decretos y resoluciones, convenios colectivos de trabajos y otras normativas de menor jerarquía, en tanto que, según la actividad o la empresa, se incorporan conceptos por usos y costumbres y otras veces por negociaciones individuales o colectivas entre trabajadores y el empleador. Hay varios conceptos que podemos destacar dentro de la esquila de costos laborales. Existen conceptos laborales que se desprenden de la ley y existen conceptos relacionados con los costos laborales periféricos. Adicionalmente podemos detectar conceptos de ciclo mensual, concepto semestral, conceptos de ciclo mensual, conceptos de ocurrencia contingente y conceptos indirectos relacionados con el área de recursos humanos.

El costo laboral es el costo total en que incurre el empresario por la utilización de factor trabajo. Incluye los costes salariales más otros costes que soportan las empresas como las percepciones no salariales (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnización por despido, adquisición de prenda de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, etc.) y por supuesto, las cotizaciones obligatorias a la seguridad social.

2.2.1.4.2 Importancia de los costos laborales

Dado que el capital intelectual es la verdadera fuente de creación de valor de las organizaciones, se ha vuelto necesario gestionar, y por tanto medir, los intangibles como los tangibles. Esto es particularmente importante respecto al capital humano, puesto que ningún activo tangible o intangible genera valor si no existe un acto que lo movilice. En realidad, la gestión del capital humano está en el corazón mismo de la

generación de valor al negocio, porque trabaja el intangible más valioso: la creatividad y compromiso de la gente.

2.2.1.4.3 Medición de los costos de la mano de obra:

En las clasificaciones de costos de la mano de obra varían entre compañías, muchas empresas usan diversas categorías para medir el costo de la mano de obra:

- Costos directos de mano de obra de programación que pueden atribuirse a productos individuales.
- Gastos indirectos (a continuación, se presentan ejemplos relevantes de conceptos de mano de obra a nivel de gastos indirectos):
 - Remuneración de la mano de obra indirecta para:
 - Personal de oficina
 - Seguridad en la oficina
 - Mano de obra por reprocesamientos (tiempo que utilizan los trabajadores directos para corregir errores)
 - Pago de tiempo extra
 - Tiempo ocioso
 - Sueldos de gerentes, jefes de departamento y supervisores
 - Costos por prestaciones, por ejemplo, prima de gastos médicos mayores y de costos de pensiones (que se explica más adelante)

Los *costos indirectos de mano de obra* se dividen, a menudo, en muchas subclasificaciones, por ejemplo, personal de oficina y tiempo ocioso para mantener información sobre las diferentes categorías de la mano de obra indirecta.

2.2.1.4.4 Composición de los costos laborales: La composición de los costos laborales comprende del total las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo y se definen de la siguiente manera:

A. Remuneraciones: La remuneración es la principal expresión patrimonial de una relación laboral, ya que el carácter contraprestativo de esta revela el valor del trabajo realizado por un trabajador en un determinado periodo de

tiempo. Además de ello, este concepto sirve como factor de cálculo de los beneficios sociales que el empleador se encuentra obligado a asumir en virtud de la normativa laboral.

Conforme a lo indicado en el artículo 6 de la LPCL, se denomina remuneración a toda aquella prestación en dinero, en especie o en dinero y especie, que el trabajador percibe por los servicios realizados a favor del empleador, siempre que sea de su libre disposición, **Contadores & empresas (2013)**.

Sueldo: Se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Para los empleadores, los sueldos forman parte de los costos de la empresa, aunque también constituyen un medio para motivar a los trabajadores y, así, mejorar su productividad. **Pérez, (2008)**.

Horas extras o trabajo en sobretiempo: Es el tiempo trabajado con exceso de la jornada ordinaria de trabajo, puede producirse antes de iniciada la jornada de trabajo o luego de culminada la jornada de trabajo, el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a la persona o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva, sin embargo en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado, de otro lado el trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios a favor del empleador, en consecuencia los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo; asimismo se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida. Resulta pertinente señalar por la conexión que tiene con el presente tópico que la normatividad sobre registro de control de asistencia

precisa “Si el empleador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo y una vez cumplido el horario de trabajo”. **Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2011).**

1. Calculo de las horas Extras

Las horas extras se calculan por día. Las dos primeras se pagan con un recargo del 25% del valor de la hora sobre la remuneración mensual del trabajador. Las horas extras posteriores se pagan con una sobretasa del 35% del valor hora.

2. Pago por día

Remuneración ordinaria / días del mes = Remuneración diaria

3. Pago por hora

Remuneración diaria / horas diarias = Valor por hora

4. Calculo de hora extra

Primera hora (1º) = Valor por hora + (Valor por hora X 25%)

Segunda hora (2º) = Valor por hora + (Valor por hora X 25%)

Tercera hora (3º) = Valor por hora + (Valor por hora X 35%)

Total, Horas extras al día = Σ (1º + 2º + 3º) hora en el día

B. Remuneración Vacacional: La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción de las remuneraciones periódicas (se refiere a las remuneraciones de periodicidad semestral), tal es el caso de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; remuneraciones de periodicidad mayor a un semestre; remuneraciones de

periodicidad menor a un semestre, pero mayor a un mes, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Oportunidad del pago de la remuneración vacacional La remuneración vacacional debe ser abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Sin embargo, si durante el descanso la remuneración del trabajador fuera incrementada, a su reingreso deberá abonársele el reintegro correspondiente. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones a Essalud ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

1. **Oportunidad del descanso vacacional** En principio, la oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. Las vacaciones deberán ser otorgadas al trabajador, en el periodo anual sucesivo a aquel en que alcanzó el derecho al goce del descanso respectivo. El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el periodo de vacaciones. Excepto el caso de incapacidad del trabajador, establecida la oportunidad del descanso vacacional, esta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

2. **Duración y continuidad del descanso** Tal como indicamos, la duración del descanso vacacional es de treinta (30) días continuos, sin embargo, se permite fraccionar, acumular o reducir su goce:

- **Fraccionamiento:**

El descanso vacacional debe ser disfrutado por el trabajador en forma ininterrumpida, salvo que solicite por escrito a su empleador su goce vacacional en periodos que no podrán ser inferiores a siete (7) días naturales.

En consecuencia, no tendrán efecto alguno aquellos acuerdos por los cuales se otorgan descansos por periodos menores a siete días con cargo a futuras vacaciones. Consideramos que estas se tratarían de licencias con goce de haber.

- Acumulación:

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador, acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales; los que son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero se puede convenir acumular periodos vacacionales por dos (2) o más años.

- Reducción:

El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

3. Vacaciones no gozadas Los trabajadores que no disfrutaron del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquirieron el derecho, percibirán tres remuneraciones, computándose en la forma siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado en el mes del descanso vacacional.
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. Debemos considerar que dicha indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, esto tiene sentido por el hecho de que son ellos los que representan el control administrativo de la empresa.

4. Vacaciones truncas Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. Ahora bien, para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito, el récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y

treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

2.2.1.4.5 Otros costos laborales:

Los otros costes laborales incluyen las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la seguridad social:

Las percepciones no salariales son las retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no computables al trabajador. Comprenden las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnización por despido, etc.), pagos compensatorios.

Las cotizaciones obligatorias: las cotizaciones obligatorias a la seguridad social son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al sistema de la seguridad social en favor de los empleados para cubrir las prestaciones que el sistema establece y que son las derivadas de situaciones de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta por el sistema de seguridad social. **INE, (2017).**

2.2.1.4.5.1 Seguridad Social (ESSALUD)

Son asegurados del seguro social de salud los afiliados regulares y potestativos y los derechohabientes, y son afiliados regulares los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, y los pensionistas que reciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.

El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo obligatorio de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos mensualmente al ESSALUD, sin efectuar retención alguna al trabajador.

Aporte al ESSALUD = Total de la Remuneración o Ingreso X 9%.

2.2.1.4.5.2 Seguro complementario de riesgo (SCTR)

GOF - CEPRIT, (2017), menciona, en su boletín que El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR fue creado por la Ley N° 26790 y se rige de acuerdo a las normas técnicas del D.S. 003-98-SA del 14 de abril de 1998. Otorga prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores, (empleados dependientes o independientes y obrero) que tienen la condición de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que se desarrollan actividades de riesgo previstas por ley.

Las prestaciones que brinda son:

1. Asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional al empleador y los asegurados, desarrollado a través de nuestros Centros de Prevención de Riesgos de Trabajo (CEPRIT) a nivel nacional.

2. Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuere el nivel de complejidad, hasta su total recuperación o declaración de invalidez o muerte en los centros asistenciales de Essalud a nivel nacional.

3. Rehabilitación y readaptación laboral al asegurado inválido bajo este seguro, desarrollado a través de nuestros Centros Especializados de Rehabilitación Profesional (CERP) a nivel nacional.

4. Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios para el trabajador asegurado inválido.

2.2.1.4.5.3 Gratificaciones

La gratificación, está concebida como un beneficio social, y tiene como fin primordial o básico otorgar un aditivo remunerativo o ingreso adicional al trabajador para las festividades de fiestas patrias y navidad, en el entendido de que la celebración de dichos eventos tradicionalmente acarrearán un gasto adicional al trabajador en vista de las actividades de recreación que se llevan a cabo tales como viajes, excursiones, compras, entre otros, lo que representa un gasto adicional para el trabajador, de lo que se desprende que la suma percibida por dicho concepto coadyuva a enfrentar este incremento en el gasto del trabajador; asimismo conviene recordar que las gratificaciones dentro de su evolución en el derecho laboral fueron entregadas en primer lugar por propia iniciativa o voluntad del empleador, sin que existiera norma imperativa que lo

obligara, posteriormente este beneficio social que se abonó inicialmente como observamos voluntariamente se fue extendiendo en su otorgamiento o entrega a través de la costumbre, que como recordamos constituye fuente del derecho del trabajo, para finalmente en los tiempos modernos recalar en la ley e insertarse en el derecho positivo por medio de su inclusión en el marco legal, a partir de lo cual se convierte en un derecho laboral o beneficio social de exigencia obligatoria por parte del trabajador hacia su empleador al incorporarse en la legislación imperativa en materia laboral. **MTPE, (2017)**.

La Aplicación de la precitada normatividad sobre gratificaciones legales tiene como destinatarios a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, comprendiendo a los trabajadores contratados a plazo indeterminado o indefinido; a los trabajadores contratados mediante contratos sujetos a modalidad, temporales, a plazo fijo o determinado y los trabajadores contratados en régimen de tiempo parcial; asimismo tiene derecho al citado beneficio los socio-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. De lo que se desprende que estarían fuera de los alcances de este beneficio social de las gratificaciones entre otros los contratos civiles de locación de servicios, por ende, los locadores; los que prestan servicios de forma autónoma o independiente como los prestadores de servicios por recibos por honorarios y los que prestan servicios bajo la ley N° 28518 – Ley de modalidades formativas laborales.

Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor y finalmente el tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente, los días que no se consideran tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses laborados en el periodo correspondiente, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse en la quincena de julio y diciembre como las gratificaciones ordinarias; considerándose como **gratificación trunca** si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponde percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el

semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, en tal sentido tal como lo señala y precisa la norma reglamentaria

Dentro del régimen laboral especial de las MYPES, el trabajador de la Micro Empresa no tiene derecho al pago de gratificaciones legales, en tanto el trabajador de la Pequeña Empresa tiene derecho a percibir gratificaciones legales siendo esta equivalente a media remuneración cada una.

Inafectaciones de las gratificaciones

La Ley N° 30334 (24-06-15), establece lo siguiente:

- a. Las gratificaciones y aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad no estarán afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole cualquiera, excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.
- b. La ley no es clara ni precisa las contribuciones o descuentos de los que se inafectan a las gratificaciones. Pero, teniendo en consideración los antecedentes, las gratificaciones y los aguinaldos no estarán sujetos a los descuentos por aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud que administra Essalud; Sistema Nacional de Pensiones; Sistema Privado de Pensiones (AFP); o, cualquier otro fondo pensionario o previsional.
- c. Si estarán afectos al impuesto a la renta, a descuentos por alimentos y similares, así como a los autorizados por el propio trabajador.
- d. El 9% que deja de aportar el empleador al Seguro Social de Salud por las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, se deberán otorgar a los trabajadores, como “bonificación extraordinaria”, la que, de acuerdo con la ley aprobada, tiene el carácter de “temporal” (llama la atención que se indique que es temporal, porque ya no lo será, pues la inafectación es permanente).
- e. La “bonificación extraordinaria” no es remuneración, por tanto, no estará afectas a ningún aporte o contribución, excepto al impuesto a la renta, ni será base de cálculo de beneficios sociales, ni será pensionable.
- f. Estas inafectaciones no son de aplicación a los jubilados y pensionistas.

- Las gratificaciones trucas recibirán el mismo tratamiento que las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad que se paguen en julio y diciembre, es decir:
 - No estarán afectas a aportes ni contribuciones - Si estarán afectas a impuesto a la renta
 - Estarán sujetas a los descuentos legales (V. g. alimentos) y voluntarios. - Se deberá pagar conjuntamente con la gratificación trunca la “bonificación extraordinaria” que corresponda a dicha gratificación trunca.
- g.** En el caso de trabajadores afiliados a una EPS, el importe de la bonificación extraordinaria será de 6.75% y no de 9%.

2.2.1.4.5.4 Bonificación extraordinaria

Molina, (2013), menciona en su artículo “Gratificaciones Legales” que la Ley N° 29351 establece la obligación para el empleador de que el importe que resulte por la inafectación a Essalud (9% de la remuneración computable) sea entregado al trabajador como una bonificación extraordinaria, la misma que no estaría afecta a ninguna aportación o retención laboral, salvo la retención de renta de quinta categoría.

Regularidad La remuneración regular es la percibida por el trabajador habitualmente, considerándose cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

CALCULO DE BONIFICACION EXTRAORDINARIA

	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Monto total	Promedio Horas Extra
Monto horas extra	S/.250	S/.300	S/.400	S/.250	S/.1,200	S/.1200 / 6 meses (semestre) = S/.200

Trabajador	Remuneración básica	Promedio horas extra	Gratificación fiestas patrias	Bonificación extraordinaria - EsSalud (9 % de gratificación)
Cabrera	S/.2,500	S/.200	S/.2,700	S/.243.00

2.2.1.4.5.5 Compensación por tiempo de servicio (CTS)

El Derecho a la CTS Según el artículo 1 del TUO del Decreto Legislativo N° 650, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. **Bernal, (2015)**

Base legal: *artículo 1 del Decreto Legislativo N° 650*

Remuneración computable. - Son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N.º 650.

Base legal: *artículo 9 del Decreto Legislativo N° 650*

Devengo de la CTS.- La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos. El derecho a la compensación por tiempo de servicios, al igual que el vacacional, se origina a partir del mes de labor. Si el contrato de trabajo se extingue –por cualquier motivo– antes de cumplido el primer mes de servicios, no corresponde pago alguno al trabajador en concepto de compensación, dado que no alcanzó a tener la antigüedad necesaria para permitir el nacimiento del derecho.

Base legal: *artículo 2 del Decreto Legislativo N° 650*

Plazo para el depósito de la CTS.- La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Base legal: *artículo 21 del Decreto Legislativo N° 650*

2.2.1.4.5.6 Movilidad

Ugarte (2010), menciona que La movilidad para el desempeño de las labores: es la suma de dinero que el empleador entrega a los trabajadores para que éste cumpla efectivamente con las labores, siendo ésta la causa de su entrega, estamos entonces ante una condición de trabajo.

Requisitos para el otorgamiento de la movilidad

i) El monto otorgado bajo la denominación de movilidad no debe ser de libre disposición del trabajador. Por lo que en caso de la movilidad supeditada a la asistencia debe ser destinada a cubrir el pasaje urbano. Mientras que en el caso de movilidad condición de trabajo; como la suma otorgada debe ser destinada para que el trabajador ejecute las labores.

ii) Que el monto otorgado sea razonable.

iii) Exista una causa objetiva válida que pueda ser demostrable y que justifique su entrega. Este último requisito específicamente para la movilidad otorgada como condición de trabajo, puesto que, si el empleador no otorga esta suma, al trabajador no podrá ejecutar las labores para las cuales fue contratado.

Límite del gasto de la movilidad condición de trabajo sustentado en la planilla de movilidad

El artículo 21° del Reglamento de la Ley de Impuesto a la Renta dispone que los gastos sustentados con esta planilla, no podrá exceder por cada trabajador, del importe diario equivalente a 4% de la remuneración mínima vital mensual de los trabajadores.

2.2.1.4.5.7 Capacitación

Bernal (2011), menciona que nuestro país necesita de mano de obra calificada para incrementar la productividad en las empresas y avanzar de la mano con el vertiginoso adelanto tecnológico y salir del subdesarrollo, poner límite a este tipo de inversión en los trabajadores le pondrá freno a los empleadores que deseen capacitar a los trabajadores, ya que tendrán el cuidado de no excederse del límite establecido, por lo tanto no habrá inversión en capacitación más allá de lo permitido para deducir el gasto.

Base legal: *Art. 37° inc. Ll) TUO de la Ley del Impuesto a la Renta y art. 21° inc. k) del Reglamento de la LIR*

Gastos de capacitación relacionados con el puesto que desempeña el trabajador

Es importante que la capacitación brindada al trabajador esté relacionada con la labor que desempeña el trabajador en la empresa, pues con la capacitación podrá realizar de manera adecuada su trabajo, esto reafirma el principio de causalidad puesto que el gasto es necesario para generar ingresos y además es normal que toda empresa trate de contar con personal adecuadamente preparado para el puesto que desempeñe y para mantenerse competitiva en el mercado.

Límite para los gastos de capacitación

El límite establecido para deducir los gastos de capacitación es el 5% del total de gastos deducidos en el ejercicio, se entiende por total de gastos deducidos en el ejercicio, al resultado de dividir entre 0.95 los gastos distintos a la capacitación del personal que sean deducibles para determinar la renta neta de tercera categoría del ejercicio.

Para determinar el límite mencionado, debemos entonces sumar todos los gastos distintos a los de capacitación del personal que sean deducibles para determinar la renta neta, y dividirlo entre 0.95; ello implica la sumatoria de los gastos de personal, servicios prestados por terceros, tributos deducibles, gastos de gestión, gastos financieros, provisiones, entre otros y siempre que sean deducibles, sin considerar los gastos de capacitación ya que aún no se sabrían el importe a deducir. Base legal: *Art. 37° inc. Ll) TUO de la Ley del IR y art. 21° Inc. k) del Reglamento de la Ley del IR*

Calculo de la capacitación al personal

Determinación de los gastos deducibles distintos de la capacitación

Σ de los gastos deducibles distintos de la capacitación / 0.95 = A

A = Total de gastos deducibles distintos de la capacitación

Determinación del límite para los gastos de capacitación

A = Total de gastos deducibles distintos de la capacitación

B = Limite para los gastos de capacitación

Donde:

B = A X 5%

2.2.1.5 RENTABILIDAD:

Es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados. En la literatura económica, aunque el término rentabilidad se utiliza de forma muy variada y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas o juzgar la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis realizado sea a priori o a posteriori. Así mismo la rentabilidad es una medida por excelencia del resultado integral que se produce al combinar las bondades del sector donde se encuentre la empresa y la adecuada gestión de quien la dirige. Por esta razón, permite realizar comparaciones entre empresas diversas del mismo sector y aún entre empresas de sectores diferentes, tales que ayudan a visualizar la conveniencia y tendencias estructurales de un sector con relación a otros, lo cual se refleja en la dinámica de las cifras de rentabilidad. **Sánchez (2002).**

Además, la rentabilidad facilita el realizar comparaciones con el costo del capital o con inversiones alternativas libres de riesgo, lo que también permitirá verificar la conveniencia de mantener o crecer una determinada inversión en un sector económico o en otro.

2.2.1.5.1 Análisis de la Rentabilidad:

La rentabilidad empresarial es otro de los aspectos básicos a considerar en cualquier análisis. Será de importancia capital para la propia empresa, así como para terceros interesados en la misma, especialmente los accionistas. Influirá no solo en las decisiones de inversiones de los accionistas, sino, también, de forma significativa en las decisiones sobre el modelo de financiación del que se va a

dotar la empresa.

El análisis de la rentabilidad empresarial lo realizamos desde una doble perspectiva, la inversión y la de la financiación, que finalmente convergen en una única, la integra. Fundamentalmente vamos a soportar el análisis en variables resultantes de la cuenta de resultados y del balance. Amat (2005)

Lizcano (2004) en el libro *“Rentabilidad Empresarial Propuesta Practica de Análisis y Evaluación”* enmarca los siguientes puntos

Aspecto prácticos sobre el análisis de una empresa

Antes de hacer referencia al análisis de la rentabilidad empresarial en concreto, se va a proceder previamente a puntualizar algunos aspectos básicos y prácticos en relación con el análisis económico-financiero:

Analisis interno versus análisis externos

El análisis de una empresa puede adoptar una perspectiva o enfoque tanto interno como externo, ello en función del sujeto que hace el análisis, de los objetivos de análisis, y de la consiguiente disponibilidad de datos.

El análisis interno, acometido desde el interior de la empresa, pretende llevar a cabo un seguimiento y control de los objetivos alcanzados, así como de la gestión, y tiene por objeto ayudar o servir de apoyo a los gestores de la empresa con el fin de posibilitar un seguimiento efectivo de sus actuaciones y subsanar así las posibilidades disfuncionales que pudieran presentarse.

Al analizar una empresa se ha de recabar, en primer lugar, un conjunto amplio de datos económicos y financiero, tanto presentes como pasados, tanto de la misma, como de otras empresas del mismo sector o de otros, a fin de evaluar su situación, en términos absolutos o individuales como relativos, con el fin de estimar, en la medida de lo posible, las potencialidades o los riesgos que pueda presentar la empresa.

El análisis externo, por su parte, suele realizar por agentes económicos y sociales externos, por ejemplo, aquellos con los que tiene relación la empresa (acreedores, inversores, proveedores, etc.), y que tienen necesidad de conocer su situación y evaluar sus actuaciones, con el objeto de ayudarles a adoptar decisiones fundamentalmente, económicas, en relación con la empresa en cuestión; también este análisis puede

llevarse a cabo por otros sujetos como investigadores económicos, etc., que no tienen por qué tener vinculación alguna con la empresa analizada.

El análisis de los estados financieros, ya sea externo o interno, es ante todo un ejercicio de interpretación, aunque se nutre de la información que ha de ser tratada y, en muchas ocasiones, modificada antes de ser interpretada.

Para que resulte viable un análisis que pretenda comparar y sacar conclusiones de un colectivo de empresas diversas deberá centrarse en información común y normalizada, esto es, basada en los informes o estados financieros externos elaborados por las empresas.

Análisis temporal de datos de las cuentas anuales

En este tipo de análisis supone acometer un análisis comparativo de los valores o magnitudes de una empresa a lo largo del tiempo, tratando de evaluar la tendencia y la relación existente entre las partidas o magnitudes contenidas en el Balance y la cuenta de Pérdidas y Ganancias, y ello a lo largo de un horizonte temporal relevante, que como mínimo debe alcanzar los dos años, aunque lo recomendable es una serie más larga de ejercicios, por ejemplo, cinco periodos anuales.

Las comparaciones efectuadas entre los estados financieros referidos a diferentes ejercicios económicos de una empresa serán tanto más útiles e informativos cuanto mejor se cumplan condiciones como las siguientes:

- a) La presentación de los estados deberá ser homogénea, es decir, que la disposición de las partidas dentro de los estados sea idéntica.
- b) Los contenidos deben ser idénticos, es decir, los elementos que componen las distintas partidas contables deben haber sido delimitados siempre bajo los mismos criterios.
- c) Los principios contables aplicados no deberán ser modificados, y si se ha producido una modificación de estos, la misma aparecerá explicada pormenorizadamente, así como los efectos financieros que originado.
- d) Los posibles cambios que hubieren podido originarse, tanto en las circunstancias como en la naturaleza, de las principales transacciones, aparecerán, en su caso, debidamente detallados.

Así mismo se conceptualiza las principales partidas básicas en la gestión de una empresa:

Estado de situación financiera: Se define como el estado financiero que al mostrar a determinada fecha los activos, pasivos y capital que constituyen la estructura financiera de una entidad ilustra la dualidad económica; es decir, todos los recursos identificables y cuantificables con que cuenta una empresa y el origen de estos recursos, tanto externos como internos.

Estado de resultados: Es el estado financiero básico que muestra la utilidad o pérdida resultante en un periodo contable, a través del enfrentamiento entre los ingresos y los costos y gastos que les son relativos. Que, además, los principales componentes del estado de resultados son:

Ventas o ingresos netos: Rubro que se integra por los ingresos que genera una entidad por la venta de inventarios, la prestación de servicios o por cualquier otro concepto que se deriva de las actividades primarias que representan la principal fuente de ingresos de la propia entidad.

Costos y Gastos: Los costos u gastos de la entidad deben identificarse con el ingreso que ésta genera, por lo cual deben incluirse aquellos costos y gastos que se derivan de las actividades primarias que representan la principal fuente de ingresos para la entidad.

En atención a las prácticas del sector o industria al que pertenece, una entidad debe utilizar algunos de los dos criterios siguientes, o una combinación de ambos, para clasificar sus costos y gastos:

- a) El que se basa en la *función* de los costos y gastos; y
- b) El que se basa en la *naturaleza* de los costos y gastos

Ciertos sectores o industrias suelen presentar sus costos y gastos utilizando combinación de criterios, por la cual permite la clasificación y presentación de una parte de sus costos y gastos por función y la otra parte, por naturaleza.

Clasificación por función: Una clasificación con base en la función muestra en rubros genéricos los tipos de costos y gastos atendidos a su contribución a los diferentes niveles de utilidad o pérdida dentro del estado de resultados. Esta clasificación tiene como característica fundamental el separar el costo de

ventas de los demás costos y gastos. Comúnmente los sectores comerciales e industriales utilizan esta clasificación.

Clasificación por naturaleza: Una clasificación con base en la naturaleza desglosa los rubros de costos y gastos atendiendo a la esencia específica del tipo de costo o gasto de la entidad; es decir, no se agrupan en rubros genéricos. En el sector servicios es usual que se utilice esta clasificación. **Román (2017)**.

También se concluye que el análisis en los estados contables, puede acometerse concretamente en la práctica de dos formas: análisis horizontal y análisis vertical. Lizcano (2004)

Análisis Vertical: Implica la conversión de los importes referidos a los conceptos que aparecen en los estados financieros en términos de porcentajes sobre un concepto y que se toma como referencia, a fin de mostrar la importancia relativa que mantiene con dicho concepto, y facilitar así la comparación.

Por ejemplo, los diferentes conceptos que aparecen en una cuenta de Pérdidas y Ganancias pueden venir expresados como un porcentaje sobre las ventas; asimismo, las diferentes partidas del Activo del Balance pueden venir expresadas en función de un porcentaje sobre la cifra del activo total, a fin de identificar su importancia relativa.

En este tipo de análisis vertical es aplicable, no solo para enjuiciar la evolución temporal mostrada por una empresa, en relación a sus principales partidas, sino que es aplicado sobre todo para efectuar comparaciones entre empresas, partiendo de una estructura “tipo” representada por los valores medios del sector y estableciendo las correspondientes comparaciones con la empresa analizada.

Análisis Horizontal: Permite analizar la tendencia y establecer relaciones entre los diferentes conceptos contenidos en los estados contables poniendo de manifiesto los cambios mostrados por los importes correspondientes a las diferentes partidas. Este análisis horizontal puede acometerse de tres formas:

- Calculando las diferencias en valor absoluto de cada partida.

- Mostrando las correspondientes tasas de variación
- Experimentando la evolución mediante números índices

Ratios Financieros

Un ratio es una relación matemática (cociente) entre dos cantidades o cifras; más concretamente, en el análisis contable, un ratio puede definirse como una relación o proporción entre dos magnitudes relacionadas, a fin de obtener una perspectiva relativizada de su situación económica, financiera, o de cualquier otro enfoque. Así, por ejemplo, un ratio puede evaluar la relación o proporción existente entre las cuentas a cobrar y las ventas, o entre la cifra del resultado y los activos totales. El análisis mediante ratios permite establecer comparaciones que pongan de manifiesto condicionantes o tendencias que difícilmente podrían identificarse mediante la simple observación de la evolución de las partidas implicadas en el cálculo de un ratio.

Un ratio aislado carece de significación, por lo que deberían efectuar comparaciones de un determinada ratio con:

- El mismo ratio referido a pasados o posteriores ejercicios económicos.
- Algún estándar o valor de referencia preestablecido.
- Ratios correspondientes a otras empresas pertenecientes al mismo sector.
- Valores promedios del sector de actividad en que opera la empresa.

Por su parte, en relación a los tipos de ratios que se pueden elaborar cabe destacar que esta tipología dependerá del tipo de variables que se incorporen en su cálculo. Con carácter general, en el análisis la información procederá fundamentalmente de:

El balance, en el que aparecen recogidas magnitudes de fondo, es decir, aquellas partidas cuyo importe refleja el correspondiente importe a una determinada fecha; por ejemplo, el saldo de las cuentas a cobrar, el saldo de las cuentas por pagar, etc. Lizcano (2004).

Tipos de ratios

La combinación de las variables o magnitudes flujo o fondo permite clasificar los ratios en cuatro categorías:

Relación Fondo/fondo, que es un ratio de estructura, puesto que alude a dos variables del balance, por ejemplo: fondos propios/activos fijos.

Relación flujo/flujo, que es un ratio de rendimiento, mediante el cual se analiza el montante acumulado de una magnitud en relación a otra. En este caso las variables proceden de la cuenta de resultados, como, por ejemplo: Ventas / Gastos de Personal.

Relación fondo / flujo, que es un ratio de tiempo; hace referencia al periodo, por ejemplo, en que se tarda en recuperar la inversión en un elemento. Así, el ratio: cuentas a cobrar/ventas indica la duración del crédito concedido a clientes.

Relación Flujo/Fondo, que es un ratio de proporción, mediante el cual se analiza, por ejemplo, el coste promedio de financiación externa, calcular el cociente entre los gastos financieros y el importe de las deudas.

Cuando se analizan los ratios, se deben conocer los factores que intervienen en la estructura del ratio y las formas en que pueden influir sobre dicho indicador los cambios que puedan presentar los diferentes factores implicados en su cálculo.

Rentabilidad y sus componentes

La rentabilidad es un concepto amplio que admite diversos enfoques y proyecciones, y actualmente existen diferentes perspectivas de lo que puede incluirse dentro de este término en relación con las empresas; se puede hablar así de rentabilidad desde el punto de vista económico o financiero, o también se puede hablar de rentabilidad social, incluyendo en este caso aspectos muy variados como pueden ser los aspectos culturales, medioambientales, etc., que vienen a configurar los efectos positivos o negativos que una empresa puede originar en su entorno social o natural.

En este trabajo sólo va abordar la rentabilidad empresarial en el sentido primeramente apuntado, esto es, desde el punto de vista económico o financiero (dejando aparte, por tanto, los aspectos o variables sociales o medioambientales). Desde este punto de vista, la rentabilidad puede considerarse, a nivel general, como la capacidad o aptitud de la empresa de generar un excedente a partir de un conjunto de inversiones efectuadas. Por tanto, se puede afirmar que la rentabilidad es una concreción del resultado obtenido a partir de una actividad económica de transformación, de producción, y/o de intercambio. El excedente aparece en la fase o etapa final del intercambio. Es por ello que la medición del resultado

adquiere una significación concreta en tanto se compara con los factores implicados para su obtención: los recursos económicos y los recursos financieros.

La disociación entre recursos económicos y recursos financieros constituye la base fundamental sobre la que se establece la correspondiente distinción entre rentabilidad económica y rentabilidad financiera. Es por ello que la rentabilidad puede definirse, ya en términos concretos como la relación existente entre el resultado obtenido y los medios empleados para su consecución, debiéndose matizar que estos medios vienen referidos a los capitales –económicos o financieros– empleados. Es por ello que existe una gran diversidad de puntos de vista de la rentabilidad dependiendo de los objetivos perseguidos.

2.2.1.5.2 Rentabilidad económica

La rentabilidad económica, o rendimiento, es la relación entre el beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) y el activo. Se toma el BAII para evaluar el beneficio generado por el activo independientemente de cómo se financia el mismo, por tanto, sin tener en cuenta los gastos financieros. El estudio del rendimiento permite conocer la evolución y las causas de la productividad del activo de la empresa:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Total Activo}}$$

La ratio de rendimiento también es denominada ratio de rentabilidad económica o ROI (del inglés *return on investments*, rentabilidad de las inversiones), ROA (del inglés *return on assets*, rentabilidad de los activos) o ROCE (del inglés *return on capital employed*, rentabilidad de los capitales empleados).

Cuanto más elevado sea el rendimiento, mejor, porque indicara que se obtiene más productividad del activo.

El rendimiento puede compararse con el coste medio del pasivo de la empresa, o coste medio de la financiación, y se trata de conseguir que el rendimiento del activo supere al coste medio de la financiación (interese de la deuda más dividendos deseados por los accionistas).

$$\text{Rendimiento del activo} > \text{Coste medio de la financiación}$$

Cuando se cumple lo anterior, el beneficio de la empresa es suficiente para atender el coste de la financiación. En caso contrario, el beneficio es insuficiente y no se podrá atender a los costes financieros de la deuda más los dividendos deseados por los accionistas.

El rendimiento puede ser dividido en dos ratios que explicaran mejor las causas de su evolución:

$$\mathbf{Rendimiento} = \frac{\mathbf{BAII}}{\mathbf{VENTAS}} \times \frac{\mathbf{VENTAS}}{\mathbf{ACTIVO}}$$

De esta forma se consigue explicar el rendimiento a través de dos ratios. El primero es el margen que se obtiene de las ventas y el segundo la rotación del activo.

Para aumentar el rendimiento, se deberá aumentar el precio de ventas de los productos y/o reducir los costes y así se conseguirá que la ratio de margen suba. Otra alternativa sería aumentar la rotación vendiendo más y/o reduciendo el activo.

Análisis de la rentabilidad económica:

Se trata de evaluar la capacidad efectiva de la empresa, del negocio, para obtener rendimientos a partir de los capitales invertidos y recursos disponibles. Desechando los aspectos financieros y centrados la cuestión en los económicos, se mide la eficacia de los gestores de la empresa, en cuanto la propiedad de la empresa pone en manos de los administradores de la misma unas inversiones, unos recursos, para que estos, a partir de la gestión de los mismos, consigan generar beneficio.

La herramienta fundamental a utilizar es la ratio de rentabilidad económica, conocida como *Return on investment (ROI)* o *Return on Assets (ROA)*. Este ratio pone en relación una variable de acumulación, como es el total Activo, y una variable de flujo, como él es resultado del ejercicio. Caraballo T, Amondarian, & Zubiaur,(2013)

2.2.1.5.3 Rentabilidad financiera:

La rentabilidad financiera, o rentabilidad propiamente dicha, es la relación entre el beneficio neto y los capitales propios.

$$\text{Rentabilidad financiera} = \frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Capitales Propios}}$$

Esta ratio también denominada ROE (del inglés *return on equity*, rentabilidad de capital propio). La rentabilidad financiera es, para las empresas lucrativas, la ratio más importante ya que mide el beneficio neto generado en relación a la inversión de los propietarios de una empresa.

Sin duda alguna, salvo raras excepciones, los propietarios de una empresa invierten en ella para obtener una rentabilidad suficiente. Por lo tanto, esta ratio permite medir la evolución principal objetivo del inversor.

A medida que el valor de la ratio de rentabilidad financiera sea mayor, mejor será. En cualquier caso, como mínimo ha de ser positiva y superior a las expectativas de los accionistas. Estas expectativas suelen estar representadas por el denominado coste de oportunidad que indica la rentabilidad que dejan de percibir los accionistas por no invertir en otras alternativas financieras de riesgo similar. También es útil comparar la rentabilidad financiera que obtiene una empresa la rentabilidad de las inversiones con riesgo casi nulo, como es la deuda pública, por ejemplo.

Al igual que se ha hecho con el rendimiento, la rentabilidad financiera también puede explicarse a partir de varias ratios. Por ejemplo, se puede descomponer la rentabilidad financiera en tres ratios, si multiplicamos y dividimos por las ventas y por el activo:

$$\text{RENTABILIDAD FINANCIERA} = \frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Ventas}} \times \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}} \times \frac{\text{Activo}}{\text{Capitales Propios}}$$

2.2.1.5.4 Apalancamiento financiero:

El apalancamiento financiero se estudia al evaluar la relación entre la deuda y los capitales propios, por un lado, y el efecto de los gastos financieros en los resultados ordinarios, por el otro. En principio, el apalancamiento financiero es positivo cuando el uso de deuda permite aumentar la rentabilidad financiera de la empresa. Al usar más deuda disminuye la proporción de capitales propios y, por tanto, el denominador de la ratio de rentabilidad financiera disminuye como lo que puede aumentar dicha ratio:

$$\text{RENTABILIDAD FINANCIERA} = \frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Capitales Propios}}$$

Para que esto sea así, los capitales propios han de disminuir más proporcionalmente que el beneficio neto. Una forma de comprobarlo es comparar el rendimiento del activo (BAII / ACTIVO) con el coste anual de la deuda remunerada (Gastos financieros / Deuda remunerada).

Cuando el primero supera al segundo, el apalancamiento financiero es favorable para la empresa:

$$\text{Rendimiento del activo} > \text{Coste Deuda} = \text{Apalancamiento financiero}$$

Por lo tanto, la deuda puede ser favorable, desde el punto de vista de la rentabilidad financiera, siempre que la empresa consiga generar con los activos un rendimiento mayor que el coste de la deuda. Dicho en otras palabras, si la deuda tiene un coste financiero del 8% anual, por ejemplo, y la empresa obtiene con los activos un rendimiento del 10%, el uso de la deuda mejorará la rentabilidad. Amat O. (2005).

2.2.1.6 SERVICIOS

Choy (2012) define en su revista el servicio: “Los servicios son actividades identificables, intangibles y perecederas que son el resultado de esfuerzos humanos o mecánicos que producen un hecho, un desempeño o un esfuerzo que implican generalmente la participación del cliente y que no es posible poseer físicamente, ni transportarlos o almacenarlos, pero que pueden ser ofrecidos en

renta o a la venta; por tanto, pueden ser el objeto principal de una transacción ideada para satisfacer las necesidades o deseos de los clientes”

Por lo que los servicios son un conjunto de actividades realizadas entre sí, con el objetivo de satisfacer una necesidad, son productos intangibles, que se consumen al momento de venderlo.

2.2.1.6.1 Características de los servicios

Los servicios que tienen como finalidad responder y satisfacer las necesidades del cliente, tiene las siguientes particularidades: Intangibilidad:

Los servicios son intangibles a diferencia de los productos físicos, los servicios no se pueden ver, degustar, tocar, escuchar u oler antes de comprarse.

Inseparabilidad: Los servicios por lo regular se producen y consumen simultáneamente. Esto no sucede con los bienes físicos, que se fabrican, se colocan en inventarios, se distribuyen a través de varios intermediarios y se consumen posteriormente.

Variabilidad: Puesto que los servicios dependen de quien los presta y de donde se prestan, son muy variables. Por ejemplo, algunos doctores saben tratar muy bien a los pacientes; otros no les tienen tanta paciencia.

Imperdurabilidad: Los servicios no pueden almacenarse. El hecho de que los servicios sean imperdurables no es un problema cuando la demanda es constante, si la demanda fluctúa, las empresas de servicios tienen problemas.

Es decir, hay empresas que brindan servicio específico, que se brinda a los consumidores de forma permanente; o están orientadas a ofrecer un servicio integrado, que se caracteriza por ofrecer servicios complementarios entre sí, para satisfacer necesidades más complejas de los clientes, como las compañías de seguros de vida, bancos comerciales, hospitales, empresas de transportes entre otros.

2.2.1.7 Definición Legal

Ley De La Micro Y Pequeña Empresa

En el artículo 2° de la ley 28015, la Micro y Pequeña Empresa en adelante (MYPE), que es la unidad económica constituida por una persona naturas o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez trabajadores.

En el Artículo 3°, las características en esta ley 28015, eran ubicadas de acuerdo al número de trabajadores y las ventas anuales; cual fue modificado por la **Ley N° 30056**, que es la inclusión de la Mediana Empresa que se ubicarán dentro de este régimen especial de acuerdo a las ventas, sin límite de trabajadores afiliados, y es como sigue a continuación:

Micro empresas: Aquellas que las ventas anuales no excedan 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

Pequeña empresa: Son aquellas cuyas ventas anuales superan las 150 unidades impositivas tributarias (UIT) pero no exceden de 1,700 UIT.

Medianas empresas: Ventas anuales superiores a 1,700 UIT y hasta el monto máximo de 2,300 UIT.

Las características señaladas definen, según corresponda, a una microempresa o a una pequeña empresa, sin perjuicio de los regímenes laborales o tributarios que les resulten aplicables por ley.

Esta ley 30056 publicada el 02.07.2013, se aplica a las Mypes registradas a partir del 03.07.2013 y en el artículo 42° se establece la permanencia de ubicarse en el régimen especial, únicamente la Micro y Pequeña Empresa. Así mismo que las microempresas su por (02) dos años calendarios consecutivos superen el nivel de las ventas anuales tendrá un periodo de gracia de (01) un año calendario

adicional y en el caso de las pequeñas empresas, superen durante dos (02) años calendarios consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente ley, podrán tener un periodo adicional de (03) años calendarios adicionales en el régimen laboral. Así mismo cabe recalcar que durante dicha prórroga, debe acogerse al régimen laboral regulado por el decreto legislativo N° 1086, que es un régimen especial permanente.

En el artículo 43°; **Objeto del Régimen laboral especial**, está dirigido al fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los *derechos de naturaleza laboral de los trabajadores* de las mismas y comprende:

La remuneración, jornada laboral de ocho (8) horas, horario de trabajo y en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra los despidos injustificados, Seguro social y régimen de pensiones.

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo, por parte del empleador según corresponda. Así mismo el derecho a participar de las utilidades, de la compensación por tiempo de servicio por (15) quince remuneraciones diarias por año completo de servicio y adicionalmente tiene derecho a percibir dos gratificaciones en el año por fiestas patrias y navidad y el monto de estas es equivalente a media remuneración cada una.

Artículo 45° Remuneración: Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital, de conformidad con la constitución y demás normas legales vigentes.

Artículo 48° Descanso vacacional: El trabajador que cumpla el record establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, ley que consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

Artículo 50° Seguro Social de Salud: Los trabajadores comprendidos en este régimen son asegurados regulares.

Artículo 51° Régimen de Pensión: Los trabajadores y conductores de las microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes provisionales, siendo opción del trabajador y del conductor su

incorporación o permanencia de los mismos.

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda. También tendrán derecho a la compensación por tiempo de servicio, con arreglo a la norma del régimen común, computada a razón de (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

Adicionalmente, los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las fiestas patrias y la navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

Con la ley 30056 que modifica al decreto legislativo N° 1086, **la naturaleza y permanencia del régimen laboral especial**, es únicamente aplicable a la Micro y Pequeña Empresa. Donde la microempresa que durante dos años calendarios consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente ley, podrá conservar por un año calendario el nivel de ventas establecido en la presente ley.

En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos años consecutivos el nivel de ventas establecido por la ley, podrá conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este periodo, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

De acuerdo con el artículo 23 de la presente Ley 30056 las micro, pequeñas y medianas empresas generadoras de renta de tercera categoría que se encuentren en el régimen general y efectúen gastos de capacitación tienen derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto de dichos gastos, siempre que no exceda del 1% de su planilla anual de trabajadores del ejercicio en el que devenguen dichos gastos.

La presente ley ha modificado desde su situación de permanencia que antes se relacionaba el nivel de las ventas y el número de los colaboradores, que ahora comprende solo el nivel de ventas, es decir las ventas anuales máximo para permanecer como microempresa es hasta 150 UIT (Unidad Impositiva Tributaria), y para las pequeñas empresas es de 150 hasta 1700 UIT; así mismo a las pequeñas empresas les han otorgado un periodo de gracia de 3 años calendarios de

permanencia en este régimen lo que no ha ocurrido en la microempresa.

Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajo:

En el artículo 01, la presente ley tiene por objeto regular la intermediación laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores;

En su artículo 02, que es el campo de aplicación dice que las empresas que van a dedicarse a la intermediación laboral solo podrán prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la ley general de sociedades o como cooperativas conforme a la ley general de cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

El artículo 07, puntualiza los derechos y beneficios de los trabajadores, es decir los trabajadores y socios de las empresas de servicios y cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Además, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a los trabajadores.

Cuadro 01: CARACTERISTICAS DE MYPES

Características de la MYPE

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
Características	Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT's	Ventas anuales superiores a 150 UIT's y hasta el monto máximo de 1700 UIT's	Ventas anuales superiores a 1700 UIT's y hasta el monto
(*) Características aplicables a las MYME constituidas desde el 03. 07.2013			
(*) Ya no se exige un número máximo de trabajadores			

Fuente: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

Cuadro 02: BENEFICIOS SOCIALES DE MYPES

INDICADOR/RÉGIMEN	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Beneficios sociales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneración Mínima Vital 2. Jornada máxima 3. Descanso semanal 4. Trabajo en sobretiempo 5. Feriados 6. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneración mínima vital. 2. Jornada máxima. 3. Descanso semanal. 4. Feriados. 5. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. CTS: 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. 7. Dos gratificaciones al año: Fiestas patrias y navidad. Equivalentes a ½ remuneración cada una. 8. SCTR a cargo de empleador. 9. Seguro de vida a cargo del empleador. 10. Derechos colectivos. 11. Derecho a participar de la utilidades.
Indemnización por despido arbitrario	Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Seguro complementario de trabajo de riesgo	No	Sí

Fuente: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

2.3 Definición De Términos Básicos

a) Costos

Es el sacrificio incurrido para adquirir bienes o servicios con el objeto de lograr beneficios presentes o futuros. Al momento de hacer uso de estos beneficios, dichos costos se convierten en gasto.

b) Gasto

Podemos decir entonces que un gasto es el costo que nos ha producido un beneficio en el presente y que ha caducado.

c) Costo Laboral

Son aquellos desembolsos adicionales al haber de carácter obligatorio y permanente, que realiza el empleador tras el contrato de trabajo

d) Compensación Por Tiempo De Servicios (CTS):

Es un fondo de provisión de las contingencias que origina el cese del trabajador. Se devenga desde el primer mes iniciado el vínculo laboral.

e) Gratificación legal:

Son beneficios otorgados a los trabajadores los cuales deben ser entregados de manera obligatoria en el mes de julio por lo que es denominada gratificación por fiestas patrias, y en el mes de diciembre, por lo que es denominada gratificación por navidad

f) Vacaciones Laborales:

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios.

El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. Por tratarse de una MYPE se considera que se puede reducir el 50 por ciento de los días que corresponde a esta norma especial: 15 días de descanso remunerado al año.

g) Capacitación:

La Capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad que realiza una organización, respondiendo a las necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

h) Movilidad:

Es la suma de dinero que el empleador entrega al trabajador durante la relación laboral. Ugarte (2010).

i) Seguridad Social

La seguridad social se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bien estar y garantizan el libre acceso a prestaciones de salud a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas.

j) Estado del resultado del periodo y otro resultado integral del periodo:

También se puede denominar como *Estado de resultado integral*, tiene como finalidad consolidar el total de ingresos y gastos reconocidos en un periodo.

III. Metodología

3.1 Tipo y nivel de investigación:

Tipo de investigación:

El tipo de investigación fue descriptiva, orientada a buscar y recoger información de los Costos Laborales y Rentabilidad de la empresa, además el estudio persigue medir el grado de relación entre las variables antes mencionadas.

Nivel de investigación:

El nivel fue descriptivo de acuerdo a la naturaleza de la investigación ya que describe la relación de los componentes principales estudiados.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño utilizado fue, *No experimental*, ya que se analizó la documentación (Boletas de pago, planilla electrónica, balance general y estados de resultados) existente sin ningún tipo de manipulación.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por: La Gerencia, Personal Administrativo y Contable de la **EMPRESA DE SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA** de la ciudad de Chiclayo, del periodo 2016.

Muestra y muestreo

La muestra utilizada fue por conveniencia por la disposición del personal administrativo disponible en la empresa. Además del muestreo fue *No Probabilístico* que fue dirigido a la gerencia y administración de la empresa que comprendió de cuatro (04) personas que laboran en la gerencia y administración de la empresa: El gerente de la empresa (01), el personal encargado de la administración del personal (02), personal de operaciones (01).

3.4 Criterio de selección

La población en el estudio de la empresa no fue limitada así mismo se consideró como muestra por el número reducido de personal en la gestión de la empresa

3.5 Operacionalización de variables

Cuadro 03: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA
COSTOS LABORALES	Son todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra	Beneficios laborales obligatorios	Remuneración	Análisis Documental
			Horas extras	
			Gratificaciones	
			Bonificaciones	
			Vacaciones	
			Compensación por tiempo de servicios (CTS)	
			Seguridad social (Essalud)	
		Seguro complementario de riesgo (SCTR)		
		Beneficios Laborales no obligatorios	Capacitaciones	
Movilidad				
RENTABILIDAD	Rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados	Estados Financieros Económica Financiera	Estado de Situación Financiera Estado de Resultados Indicadores Económicos Indicadores Financieros	Análisis Documental

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección

Método:

Los principales métodos que se utilizó en la investigación y fueron: Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo.

Técnica

Entrevista: Fue utilizada para obtener respuesta verbal del gerente, sobre los costos laborales y la rentabilidad, además informar y ampliar la importancia que tienen dichas variables.

Análisis documental: fue utilizada para determinar la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa, así mismo tuvo por finalidad conocer información importante mediante el análisis a los costos de personal (Boletas de Pago de Colaboradores, Planillas electrónicas impresas), de los estados financieros (Balance General o También llamado Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados Acumulados) y la rentabilidad, para verificar como influyeron en la empresa.

Instrumentos de recolección de datos

Guía de Entrevista, Guía de análisis documental

3.7 Procedimiento

Se solicitó una cita con el gerente de la empresa, quien atendió después de una semana, la entrevista y se realizó preguntas sobre los costos laborales y la rentabilidad de la empresa, que respondió de manera básica. Finalmente se propuso al gerente analizar las variables antes mencionadas, además ofreció brindar la información correspondiente como los estados financieros (Balance, Estado de Resultados), las planillas del personal, las boletas de pago, PDT 601 (Planilla Electrónica PLAME), los informes de ingreso y salida del periodo 2016.

3.8 Plan de procesamientos y análisis de datos

El plan para el análisis de los costos laborales, se procedió a recolectar la información, con una guía para el análisis documental, seguido se utilizó el programa informático Microsoft Excel 2013, donde se ingresó la información de las boletas de pago y planillas en los cuadros dinámicos que elabore agregando fórmulas para el análisis de dicha documentación contable relacionada a los costos antes mencionados y en consecuencia la sistematización de los documentos proporcionados por la empresa.

3.9 Matriz de consistencia

Cuadro 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>		<u>HIPOTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué manera inciden los costos laborales en la rentabilidad de la Mype Seguridad, Servicios e Inteligencias de la ciudad de Chiclayo, 2016?	General	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa 	Los costos labores inciden directamente en la rentabilidad de la Mype Seguridad, Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo	<u>Independiente</u>	Beneficios laborales obligatorios	La metodología de la investigación fue descriptiva, con el objetivo de obtener conocimiento científico mediante el análisis, la relación existente entre los costos laborales y la rentabilidad.
	Específicos	<ul style="list-style-type: none"> Describir los antecedentes de la empresa. Analizar la situación económica y financiera de la empresa Mype. Analizar los costos laborales de la empresa. Analizar la rentabilidad de la empresa. 		Costos Laborales	Beneficios laborales no obligatorios	
				<u>Dependiente</u>	Estados financieros	
				Rentabilidad	Indicadores Económicos y financieros	

3.10 Consideraciones éticas

En la realización de la investigación; fueron datos veraces, sin manipulación de los contenidos suministrados para el desarrollo de la tesis.

IV. Resultados y Discusión

4.1 Resultados:

4.1.1 Descripción de la empresa y actividad económica:

La empresa de **SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA S.R.L.** nace en la ciudad de Chiclayo – Lambayeque; para brindar servicio de seguridad en la región Lambayeque, constituida bajo el objetivo de identificar las necesidades de seguridad y vigilancia en las empresas e instituciones públicas – privadas, simplificando las tareas de resolución de problemas que puedan surgir en los lugares de trabajo y satisfaciendo los requerimientos de los clientes de una manera innovadora.

La filosofía está alineada a los conceptos de la administración moderna, orientados a los servicios de calidad y atención personalizada. Uno de los objetivos primordiales es brindar protección contra riesgos de delincuencia común y organizada, estableciendo sistemas y planes estratégicos de vigilancia para salvaguardar los patrimonios e instalaciones empresariales.

En la organización se fundó para proporcionar a empresas, organizadores de eventos, comercios y particulares, asesoramiento de servicios de resguardo, seguridad y vigilancia adecuados y eficientes, permitiéndoles acceder directamente a los mejores y experimentados profesionales de seguridad.

Los agentes de seguridad están altamente calificados y capacitados en seguridad corporativa y comercial, además cuentan con la experiencia en los sectores de seguridad privada y pública y una amplia formación que les permiten estar preparados para cualquier situación. La eficiencia, lealtad, calidez, empatía, disciplina y honradez son algunos de los principios y valores que pone en práctica el personal y que posibilitan el acercamiento con la comunidad y con los clientes, sintiéndose valorados, protegidos y seguros.

4.1.1.1 ACTIVIDAD ECONOMICA

La empresa inició las operaciones en octubre de 2013 y su actividad principal es de seguridad e investigación que comprende la prestación de servicios de vigilancia, patrullaje, servicio de recogida y entrega de dinero, facturas u otros artículos de valor con personal y equipo adecuados para protegerlos durante el

trayecto. Se incluyen las siguientes actividades que son el servicio de vehículos blindados, servicio de escolta, servicio de polígrafo, servicio de huellas dactilares y servicio de guardias de seguridad.

4.1.1.2 MISIÓN

Brindar a los clientes el servicio de vigilancia con excelencia y calidad en todos los procesos, reduciendo eficazmente los riesgos a través de la prevención y el control que permitan salvaguardar la integridad y bienes patrimoniales. Para lograrlo se ofrece la atención diferenciada y personalizada con personal altamente calificado.

4.1.1.3 VISIÓN

Ser reconocida como la empresa líder en seguridad y vigilancia en la región. Ser elegida por los servicios, innovación y soluciones eficaces. Ser identificados por la calidad humana y profesional de los empleados y por el aporte a la colectividad y al país.

4.1.1.4 ANALISIS FODA

Fortaleza

- La empresa se encuentra inscrita en el régimen laboral especial de las Mypes (micro y pequeñas empresas).
- El personal de vigilancia está suscrito y autorizado en la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de uso Civil – SUCAMEC, para brindar servicio de seguridad ciudadana.
- El personal de vigilancia cuenta con licencia para portar armas de fuego
- El personal de vigilancia cuenta con experiencia en seguridad privada, protección y resguardo a clientes de la región.

Oportunidades

- La empresa cuenta con tarifas de servicios de vigilancia acordes al mercado de la región Lambayeque.

- La empresa cuenta con personal policial con experiencia en seguridad ciudadana
- La empresa crea puestos de trabajos laborales en la región Lambayeque.
- La empresa goza de beneficios laborales (Pequeña empresa) según la ley Mype.
- Alto índice delincencial en la región.
- Limitada seguridad policial en los establecimientos públicos – privados y entidades empresariales en la región Lambayeque.

Debilidades

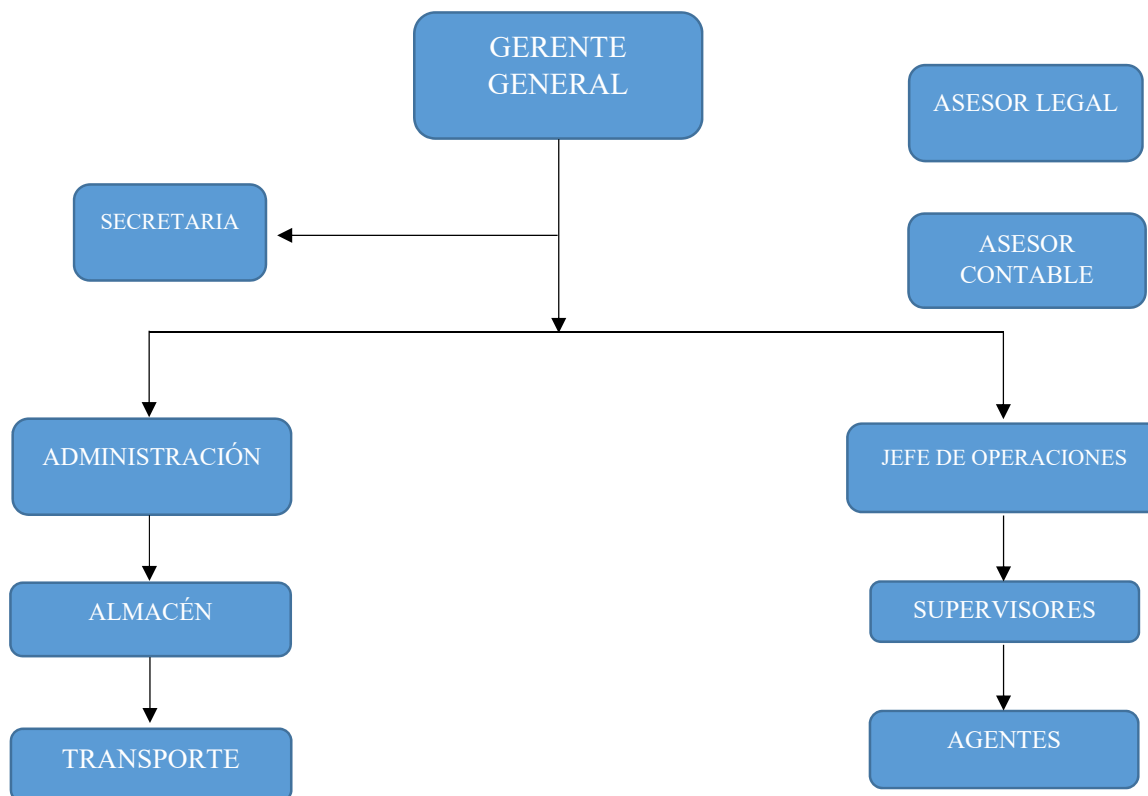
- La empresa tiene limitaciones para la contratación de personal operativo de vigilancia
- La empresa alquila local para sus actividades administrativas y operacionales
- La empresa no invierte en publicidad del servicio de seguridad que brinda dentro de la región en los medios televisivos, radiales o en periódicos.
- La gestión empresarial está a cargos de familiares con limitada experiencia en el rubro de servicios.
- La empresa se encuentra pasando problemas económicos y financieros.

Amenaza

- La participación de grandes empresas con experiencia consolidada en vigilancia a nivel nacional e internacional en la región Lambayeque.
- Aparición de empresas similares en el servicio de vigilancia.

4.1.1.5 Estructura Orgánica

Cuadro 05: ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



FUENTE: EMPRESA DE SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA

La empresa privada es de tipo familiar, el principal accionista, presidente de la junta y gerente general es la misma persona como se apreció en el organigrama.

SITUACION JURIDICA

La empresa fue registrada el día 25 de Setiembre de 2013 con numero de partida electrónica N°11182496 del registro de personas jurídicas de la oficina registral de Chiclayo, por los Socios Ciccía Carranza Agustín Miguel identificado con DNI N° 71095579 y al Sr. Ciccía Carranza Cristian Jesús identificado con DNI N° 73809795, además el Sr. Carranza Cristian Jesús consta registrado y con poder sobre la empresa denominada EMPRESA DE SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA SRL, en el LIBRO DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, con ASIENTO A00001 y con CARGO DE GERENTE GENERAL, y tiene la representación

comercial, jurídica y administrativa de la empresa. Además, la inscripción en la Remype fue el 31 de octubre de 2013 y la expedición de la acreditación se otorgó el 11 de noviembre de 2013.

SITUACION TRIBUTARIA

La empresa se encuentra ligada a los siguientes tributos de acuerdo a las leyes del Impuesto General a las Ventas, Impuesto a la Renta y Seguridad Social que se detallan a continuación:

- **IGV OPER. INT. CTA. PROPIA:**

La empresa estuvo sujeta al impuesto general a las ventas en consecuencia a la prestación de servicios de carácter económico.

- **RENTA REGIMEN GENERAL**

El régimen general de renta de 3° categoría, es un tributo que se determina anualmente y que proviene del trabajo y la explotación del capital invertido por la empresa y de carácter obligatorio.

- **RENTA 4TA. CATEGORIA RETENCIONES**

Está afecto a este tributo, por la prestación de servicios de personal independiente en gestión operativa para la empresa. Cabe resaltar que no están supeditados a cumplir un horario con la empresa.

- **RENTA 5TA. CATEGORIA RETENCIONES**

La empresa estuvo sujeta al tributo de renta de 5° categoría, que se define por la retención según la categoría al calcular los ingresos dinerarios del personal con relación de dependencia, que excedan las 7 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) durante un ejercicio.

- **ESSALUD, SEG REGULAR TRABAJADOR.**

La empresa estuvo obligada a realizar aportaciones a la Seguridad Social (ESSALUD), por la relación directa con los colaboradores con dependencia dentro de la entidad privada. Así mismo se calculó y aplicó el porcentaje durante el ejercicio investigado.

- SNP LEY 19990.

El nacimiento de las aportaciones al sistema nacional de pensiones (SNP), es en el momento cuando se devenga las remuneraciones afectas que están a cargo del trabajador y la obligación de la empresa a retener al colaborador el 13% del total de los ingresos afectos al SNP, que se depositaron tales aportaciones, en el ejercicio investigado.

SITUACION CONTABLE

La obligatoriedad del llevado de libros y registros contables se fundamenta de acuerdo a la disposición del ente fiscalizador (Superintendencia Nacional de la Administración Tributaria - SUNAT); y que fue determinado por el volumen de ingresos brutos anuales dentro de las 300 hasta las 500 unidades impositivas tributarias (UIT) que la empresa incurrió durante el ejercicio y se mencionan de la siguiente manera:

- **LIBRO DIARIO:** Es un libro donde se registró de forma cronológica las operaciones económicas que la empresa realizó en el ejercicio. Además, las transacciones estuvieron relacionadas con la actividad principal de la empresa.
- **LIBRO MAYOR:** Fue quien recogió todas las operaciones económicas registradas en las distintas cuentas contables de la empresa de manera cronológica. Es decir, reveló la misma información que el libro diario, pero de manera más concreta. También este libro controla lo que ha entrado y salido, en las cuentas en particular.
- **LIBRO DE ACTAS:** Es el libro societario contiene las actas de todas las reuniones que la sociedad que realizó desde que se constituyó. De esta manera, se llevó el registro de las decisiones para el beneficio de la empresa en las diferentes juntas generales y extraordinarias.
- **REGISTRO DE COMPRAS:** En el libro auxiliar obligatorio se anotaron las adquisiciones en bienes y/o servicios por terceros, que efectuó la empresa, para el desarrollo de la principal actividad económica.
- **REGISTRO DE VENTAS E INGRESOS:** Es un libro auxiliar que se anotó por orden cronológico todas las ventas e ingresos de la actividad que desarrolló la empresa (Servicio de seguridad privada en diferentes entidades).

4.1.2 Análisis de la situación económica y financiera

Cuadro 06: ESTADO DE SITUACION FINANCIERA 2016

	AÑO 2016		AÑO 2015		AÑO 2014	
ACTIVO CORRIENTE						
Caja y Bancos	10,358.00	1.98%	72,479.88	15.47%	10,029.02	2.44%
Cuentas Por Cobrar Comerciales	63,015.00	12.02%	37,423.00	7.99%	46,125.00	11.24%
Otras Cuentas Por Cobrar	14,716.17	2.81%	1,845.00	0.39%	0.00	0.00%
Existencias	130,037.89	24.80%	93,220.34	19.89%	66,644.42	16.24%
Gastos Pagados por Anticipado	693.22	0.13%	693.22	0.15%	2,500.56	0.61%
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	218,820.28	41.74%	205,661.44	43.89%	125,299.00	30.54%
ACTIVO NO CORRIENTE						
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (neto de depreciación acumulada)	392,790.29	74.92%	305,481.54	65.19%	336,331.94	81.98%
(Neto De Depreciación acumulada)	-87,309.05	-16.65%	-42,570.30	-9.09%	-51,354.56	-12.52%
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	305,481.24	58.26%	262,911.24	56.11%	284,977.38	69.46%
TOTAL ACTIVO	524,301.52	100%	468,572.68	100%	410,276.38	100%
PASIVO CORRIENTE						
Tributos por Pagar	136,952.57	26.12%	68,926.88	14.71%	9,310.27	2.27%
Remuneraciones por Pagar	14,007.03	2.67%	17,532.00	3.74%	11,054.29	2.69%
Otras cuentas por Pagar	155,557.10	29.67%	15,038.00	3.21%	89,430.00	21.80%
TOTAL PASIVO CORRIENTE	306,516.70	58.46%	101,496.88	21.66%	109,794.56	26.76%
PATRIMONIO NETO						
Capital	229,400.00	43.75%	229,400.00	48.96%	229,400.00	55.91%
Resultados Acumulados	-11,614.97	-2.22%	137,675.80	29.38%	71,081.82	17.33%
TOTAL PATRIMONIO NETO	217,785.03	41.54%	367,075.80	78.34%	300,481.82	73.24%
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	524,301.73	100%	468,572.68	100%	410,276.38	100%

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

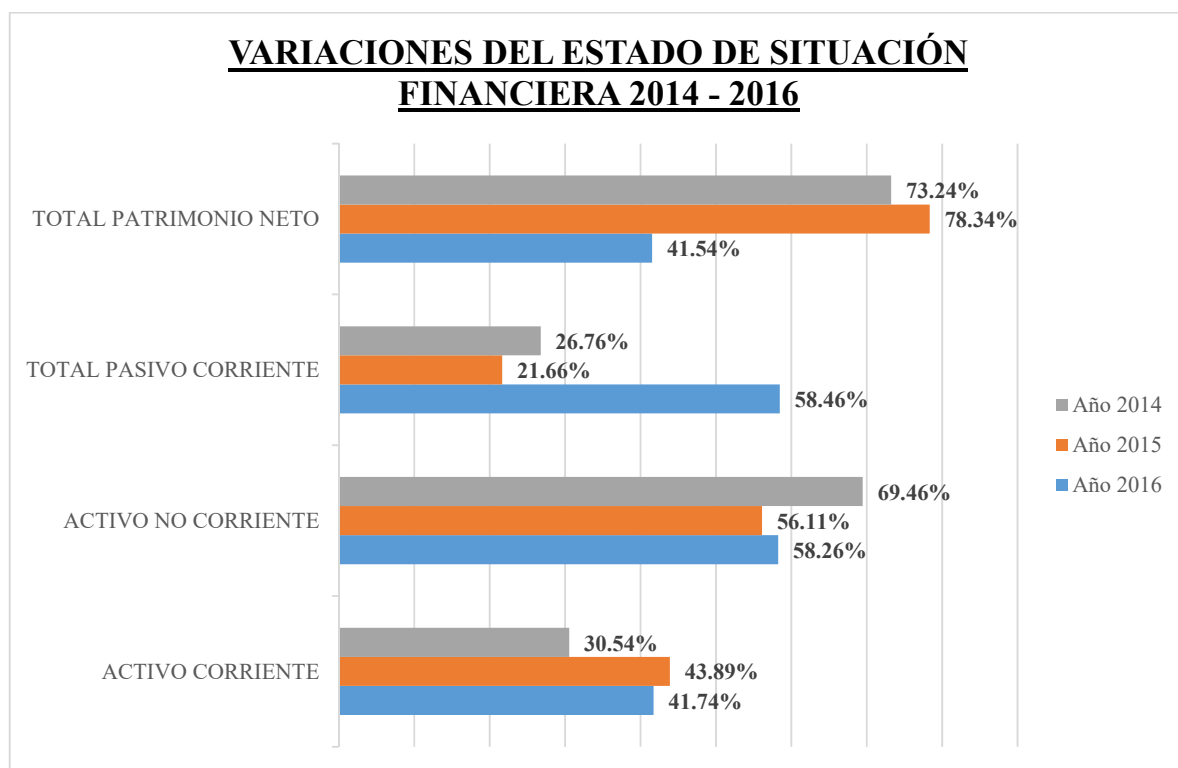
Al 31 de diciembre de 2016, los activos corrientes, comprendió: los saldos de las cuentas de caja y bancos, que fueron mantenidos para hacer frente a sus compromisos a corto plazo, seguido de las cuentas por cobrar comerciales (servicios), que se estimaron cobrar en un periodo menor a un año; las otras cuentas por cobrar fueron aquellas que surgieron de transacciones complementarias a operaciones de la empresa en el curso de las actividades; las existencias se conformaron por los suministros para los colaboradores; por consiguiente, los activos no corrientes se conformó por los activos fijos, es decir, la maquinaria y equipos de explotación con la correspondiente depreciación acumulada que se calculó por el método línea recta que se asignó al costo el valor residual. En general el total de activo en el 2016 disminuyó en 2% respecto al año 2015.

En los pasivos corrientes se asumió a:

Los tributos por pagar, que estuvo compuestas por el impuesto general a la ventas, seguridad social, sistema nacional de pensiones, seguro complementario de riesgo, las aseguradoras de fondo de pensiones (AFP) y por último la renta de cuarta categoría; Las remuneraciones que se representó, por el saldo de pagar a colaboradores de un puesto de servicio; finalizando, las otras cuentas por pagar comerciales, que al 31 de diciembre, se originaron por la adquisición de materiales y suministros para el desarrollo de los servicios que prestó la empresa. Durante el año investigado la empresa incrementó su deuda en 58% respecto a los años 2014 y 2015 con 27% y 22%.

Patrimonio: Al final del ejercicio el capital social de la empresa estuvo representada por 22,940.00 acciones comunes, representativamente, de S/ 10.00 de valor nominal cada una, suscritas y pagadas. Además, en los resultados acumulados al 31 de diciembre se obtuvo pérdida; es decir, que reinició las actividades con utilidad de 113,112.37 soles y al término del ejercicio se obtuvo una pérdida de S/ 124,727.34 soles, quedando como resultado el importe calculado con pérdida de 11,614.97 soles.

Gráfico 01: VARIACIONES DEL ESTADO DE SITUACION FINANCIERA



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: En el gráfico N° 01, la estructura del estado de situación financiera de los años 2014 al 2016, la variación de los activos en el año 2014 30.54% al 43.89% y con una disminución en el 2016 con 41.74% de activos no corrientes (Maquinarias y equipos con el neto de depreciación), También, se afirmó que, del 41.74%, activos corrientes, las cifras más representativas fueron, las existencias con 24.80%, y las cuentas por cobrar con el 12.02% y con menor representación, las otras cuentas por cobrar, caja – bancos y otras cuentas pagadas por adelantado. Además, la composición porcentual de los pasivos fue de 58.46%; es decir que parte de los activos fijos estuvieron financiados con pasivos corrientes y el 41.54% estuvo conformado por el patrimonio.

Cuadro 07: ESTADOS DE RESULTADOS

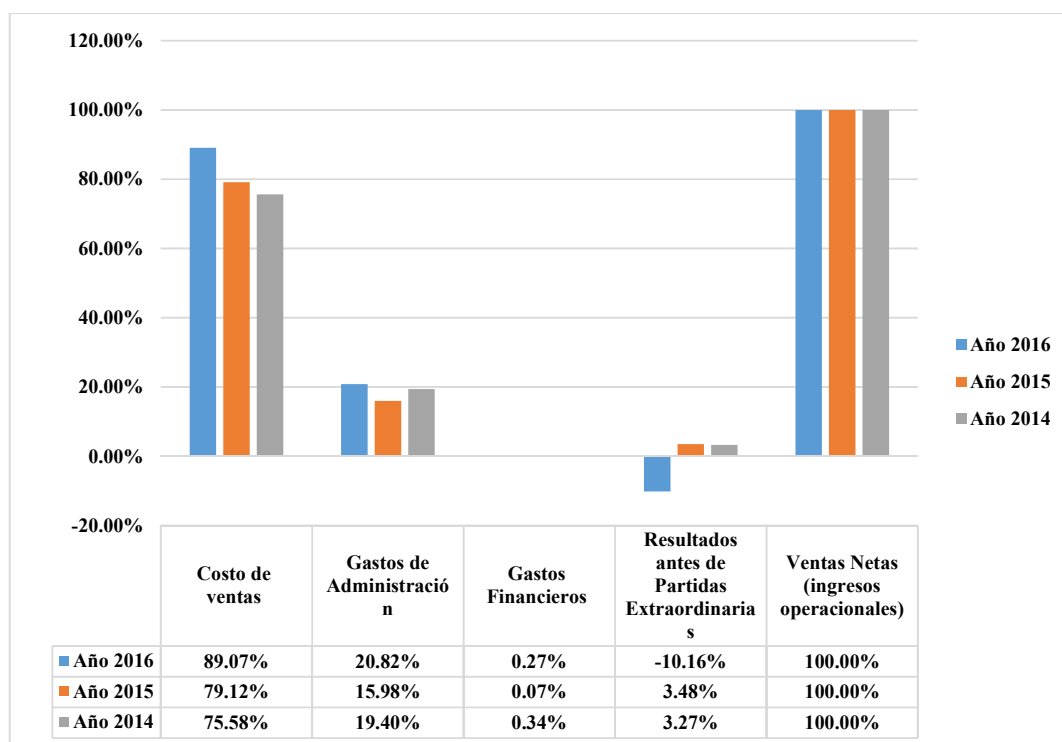
EN EL 2016

	Año 2016	%	Año 2015	%	Año 2014	%
Ventas Netas (ingresos operacionales)	1,227,988.43	100.00%	1,815,225.66	100.00%	1,546,492.00	100.00%
Total de Ingresos Brutos	1,227,988.43	100.00%	1,815,225.66	100.00%	1,546,492.00	100.00%
Costo de ventas	1,093,711.22	89.07%	1,436,119.76	79.12%	1,168,898.00	75.58%
Utilidad Bruta	134,277.21	10.93%	379,105.90	20.88%	377,594.00	24.42%
Gastos Operacionales						
Gastos de Administración	255,693.89	20.82%	290,030.10	15.98%	300,057.00	19.40%
Utilidad / Perdida Operativa	-121,416.68	-9.89%	89,075.80	4.91%	77,537.00	5.01%
Otros Ingresos (gastos)						
Gastos Financieros	3,310.66	0.27%	1,349.25	0.07%	5,333.00	0.34%
Resultados antes de Participaciones, Impuesto a la Renta y Partidas Extraordinarias	-124,727.34	-10.16%	87,726.55	4.83%	72,204.00	4.67%
Impuesto a la Renta		0.00%	24,563.00	1.35%	21,661.00	1.40%
Resultados antes de Partidas Extraordinarias	-124,727.34	-10.16%	63,163.55	3.48%	50,543.00	3.27%

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: Los resultados obtenidos del total de los ingresos en los años 2014, 2015 y 2016; se evidencio que durante este último año se incrementó el costo operativo en 89.07% para generar ingresos, seguido de los gastos administrativos 20.82% y gastos financieros 0.27%; y con resultado de pérdida del 10.16%, en el ejercicio; así mismo, se identificó que durante los años se ha ido incrementando los costos operativos, con mayor representatividad, donde se centró la investigación.

Gráfico 02: VARIACION DEL ESTADO DE RESULTADOS



Elaboracion propia

DESCRIPCION: La variacion de los costos de ventas en los periodos del 2014 al 2016 aumentaron del 75.58% al 89.07%; asimimos los ingresos durante el año 2016 no cubrieron los gastos administrativos y financieros, generand una perdida de 10%, respecto de los años 2014 y 2015 que generaron utilidades de 3.27% y 3.48%.

4.1.3 Análisis de los Costos Laborales

Cuadro 08: HORAS EXTRAS

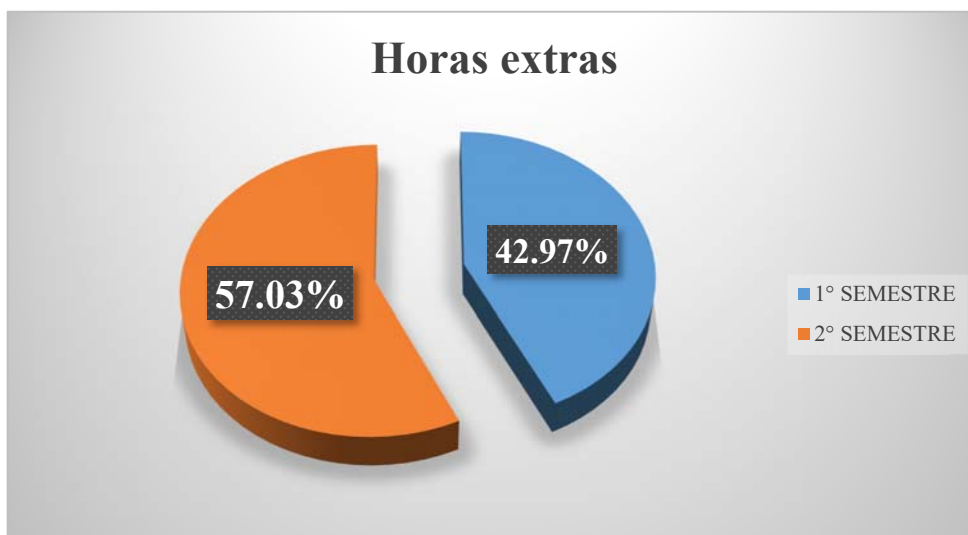
EN EL 2016

HORAS EXTRAS		TOTAL HORAS EXTRAS 2016
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
S/ 14,675.24	S/ 19,473.65	S/ 34,148.89

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: El cuadro N° 08, la empresa proporcionó la retribución por las horas extraordinarias a los colaboradores que excedieron las horas normadas para el servicio de seguridad. Además, se visualiza que en el primer semestre hubo menor incidencia, que en el segundo.

Gráfico 03: HORAS EXTRAS



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: La empresa durante el ejercicio 2016, desembolsó bienes dinerarios por el servicio de las horas extras; en consecuencia, la mayor incidencia del beneficio laboral obligatorio fue en el segundo semestre con 57.03%, con respecto al primer semestre que obtuvo un 42.97%; así mismo, se definió que la empresa cumplió con retribuir esta obligación laboral, de acuerdo a la norma vigente.

Cuadro 09: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

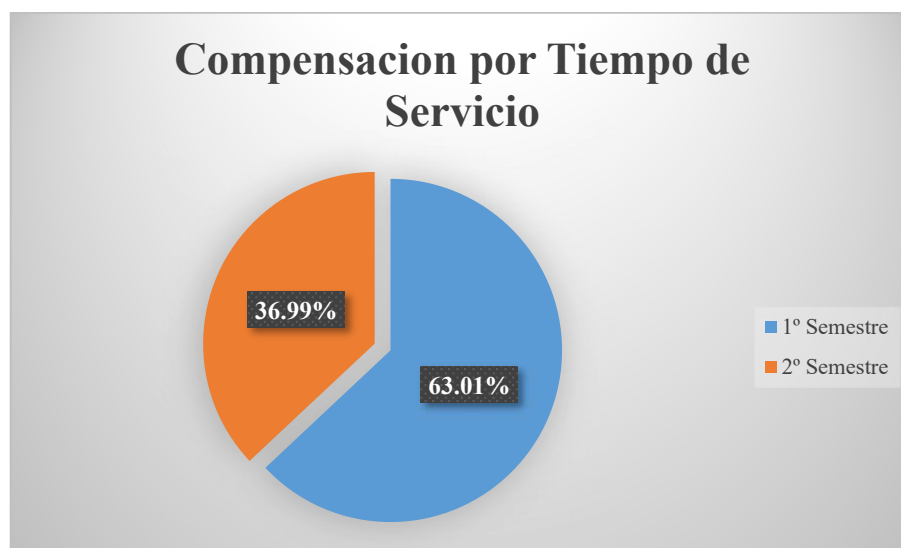
EN EL PERIODO 2016

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
S/ 15,185.65	S/ 8,916.00

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: En el cuadro N° 09, el beneficio laboral de la compensación por tiempo de servicios para los colaboradores, se retribuyó con carácter obligatorio, durante el ejercicio 2016, de acuerdo a ley del régimen laboral especial en la categoría de pequeña empresa (Mype), además, el depósito de este costo se realizó cada semestre.

Gráfico 04: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: En el grafico N° 03, el costo laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS), durante el 2016, se obtuvo como resultado porcentual que en el primer semestre fue de 61.03%, seguido del 36.99%, respectivamente, en consecuencia, que hubo mayor incidencia en el primer semestre; asimismo, se precisa que la empresa contribuyo con el beneficio a los colaboradores.

Cuadro 10: GRATIFICACIONES LEGALES

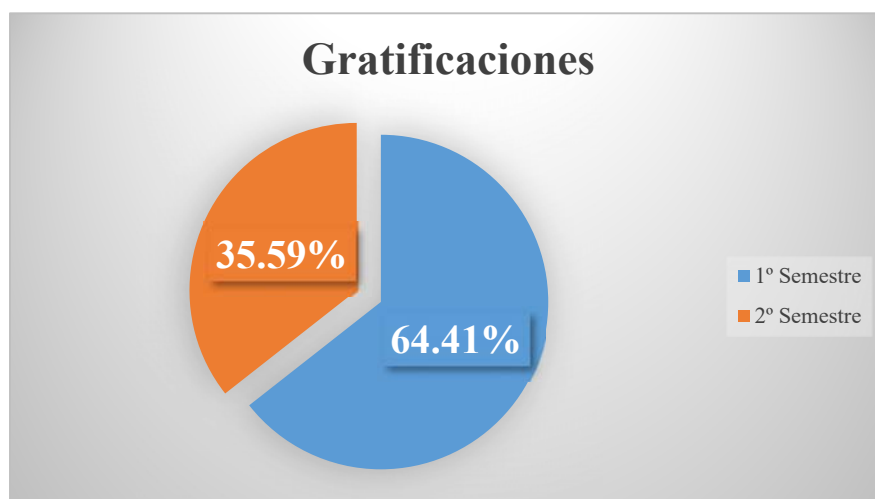
EN EL 2016

GRATIFICACIONES	
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
S/ 29,219.56	S/ 16,142.34

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: En el cuadro N° 10, las gratificaciones que la empresa retribuyó de acuerdo al régimen especial laboral registrado, se asignaron a todos los colaboradores y proporcionó dos veces por año, julio y diciembre (fiestas patrias y navidad). Además, hubo mayor incidencia en el segundo semestre, que en el primer semestre.

Gráfico 05: GRATIFICACIONES



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El costo laboral de las gratificaciones en el primer semestre fue de 64.41%, seguido con 35.59% del segundo semestre, beneficio obligatorio que la empresa incidió durante el ejercicio 2016. Así mismo se verificó que el beneficio de acuerdo al régimen laboral especial, que determinó la ½ remuneración a los colaboradores que cumplen ciertos requisitos; es decir, la empresa retribuyó a los que laboraron todo el semestre, cabe recalcar, que se realizó el pago proporcional a aquellos colaboradores que trabajaron menos de 6 meses.

Cuadro 11: BONIFICACION EXTRAORDINARIA

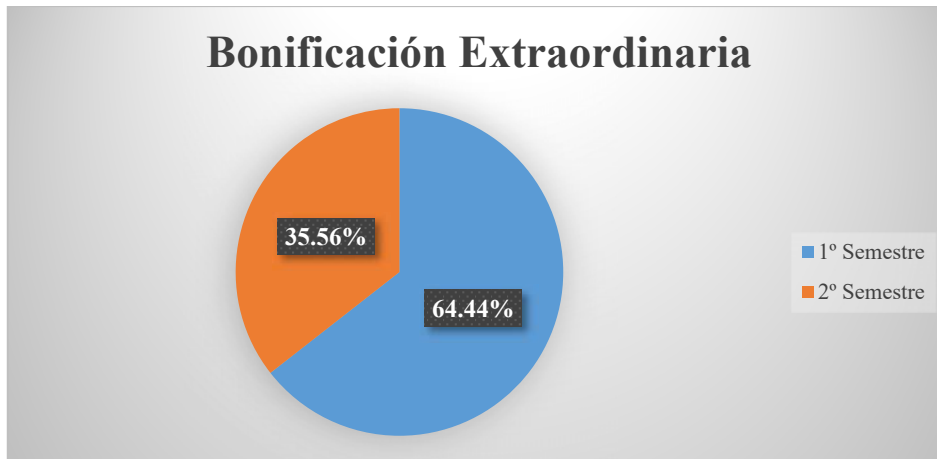
EN EL EJERCICIO 2016

BONIFICACIONES	
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
S/. 2,630.99	S/. 1,452.08

**FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA**

DESCRIPCIÓN: En el cuadro N° 11, la empresa de acuerdo a norma, retribuyó bonificación extraordinaria, es decir, la ley 29351 que establece que la obligación para el empleador, de que el importe que resulte por la inafectación a ESSALUD (9% de la remuneración computable) sea entregado al trabajador, además, fue aquella que se asignó conjuntamente con las gratificaciones en cada semestre.

Gráfico 06: BONIFICACION EXTRAORDINARIA



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El grafico demostró que el pago por la bonificación extraordinaria en el segundo semestre fue de 64.44%, seguido del 35.56% en el segundo semestre en favor de los colaboradores, además este beneficio se brinda dos veces por año en los meses julio (fiestas patrias) y diciembre (navidad) conjuntamente con las gratificaciones, durante el ejercicio 2016. Cabe recalcar que este costo laboral es de carácter obligatorio para el régimen registrado la empresa.

Cuadro 12: APORTE A LA SEGURIDAD SOCIAL
(ESSALUD) EN EL 2016

APORTE A ESSALUD	
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
S/. 36,232.02	S/. 22,471.02

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
 ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: En el cuadro N° 12, la empresa contribuyó por la seguridad social de los colaboradores; además, se verificó que el primer semestre obtuvo mayor incidencia en el pago por la seguridad social que en el segundo semestre. Cabe resaltar que el deber de la afiliación y el pago por la seguridad social, fue realizado por el empleador.

Gráfico 07: APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El grafico N° 06, muestra el resultado de la incidencia de la seguridad social, que la empresa estuvo obligada a pagar por la seguridad e integridad de los colaboradores, así mismo, se evidencia que en el primer semestre fue de 61.72% y en el segundo fue de 38.28% del total. Es decir, la disminución del pago por esta obligación fue por el retiro de personal. El cargo por el beneficio antes mencionado fue asumido íntegramente por la empresa, la misma que declaró mensualmente, sin efectuarse ninguna retención a los colaboradores, durante el ejercicio 2016.

Cuadro 13: APORTES AL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

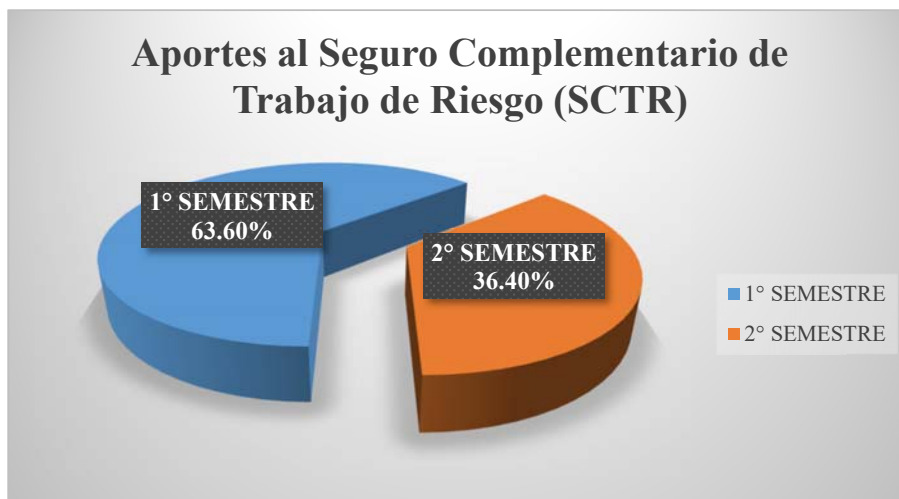
(SCTR) EN EL 2016

APORTE AL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
S/. 2,262.81	S/. 1,294.88

**FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA**

DESCRIPCIÓN: El cuadro N° 13, se verifico hubo mayor incidencia en primer semestre, además, el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), donde el empleador estuvo obligado contribuir, es decir, a otorgar prestaciones de salud y económicas, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores, que desarrollan actividades de riesgo previstas por ley fue asumido íntegramente por la empresa.

Gráfico 08: APORTES AL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: En el grafico N° 07, la incidencia del seguro complementario del trabajo de riesgo (SCRT), que la empresa está obligada a retribuir por el riesgo al que están expuestos los colaboradores, así mismo, se evidenció que en el primer semestre fue de 63.60%, seguido del 36.40% del total del SCTR que la empresa retribuyó durante el ejercicio 2016.

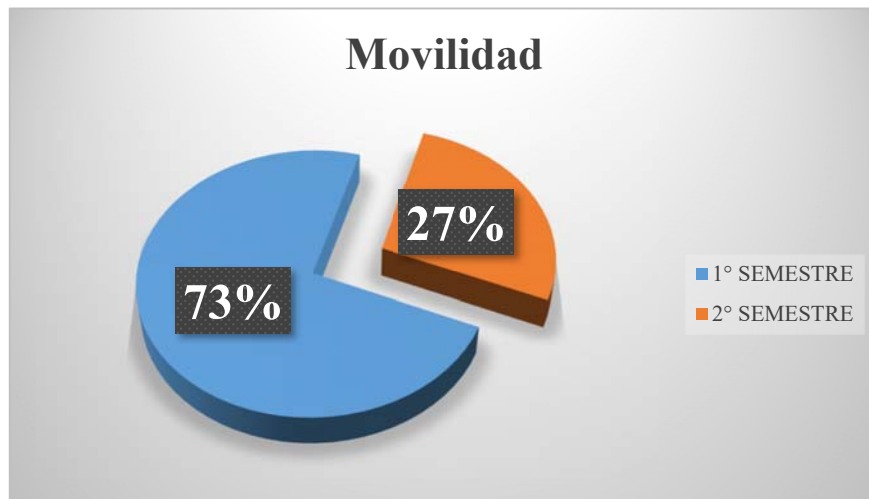
Cuadro 14: COSTO DE MOVILIDAD
PARA TRASLADO A CENTRO LABORAL

MOVILIDAD PARA COLABORADORES		TOTAL EGRESO POR MOVILIDAD 2016
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
S/. 142,622.10	S/. 52,755.80	S/. 195,377.90

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: El cuadro N° 14, la empresa asumió un costo laboral no obligatorio para su movilización a su centro de labores, el cual tuvo mayor impacto en el primer semestre, que en el segundo semestre. En consecuencia, el beneficio de la movilidad fue entregada por el empleador a los colaboradores que brindan el servicio de seguridad para que cumplan óptimamente los servicios de resguardo a los clientes.

Gráfico 09: MOVILIDAD



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El grafico N° 08, la empresa asumió el beneficio no obligatorio que es la movilidad, para que los colaboradores se trasladen al centro de labores; así mismo, se demostró que el primer semestre fue de 73%, seguido del 27% del total durante el ejercicio 2016. En consecuencia, el costo laboral antes mencionado generó mayor incidencia que los demás costos laborales, que generó un impacto positivo para el colaborador y la fidelización del cliente.

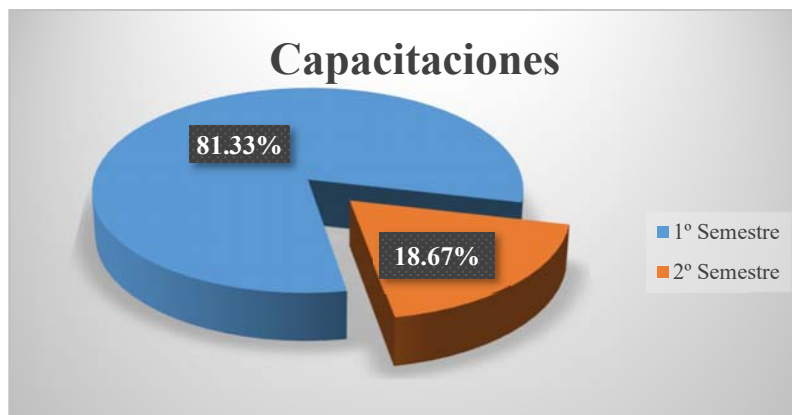
Cuadro 15: CAPACITACIONES POR SEMESTRE
BRINDADOS A COLABORADORES EN EL EJERCICIO 2016

CAPACITACIONES		TOTAL EGRESO POR CAPACITACIÓN 2016
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
S/. 9,150.00	S/. 2,100.00	S/. 11,250.00

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: El cuadro N° 15, muestra la cantidad que asumió la empresa en cada semestre por capacitación en Formación Básica en Seguridad Privada a los colaboradores, para la prosperidad continua del servicio de la empresa para los clientes. Es así que hubo mayor pago en el primer semestre que el segundo; además el gasto que incurrió la empresa fue necesario para generar ingresos. Así mismo, hubo resultados positivos, ya que disminuyó las pérdidas de objetos en los lugares que se prestó el servicio.

Gráfico 10: CAPACITACIONES



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El grafico N° 09, la capacitación por Formación Básica en Seguridad Privada, que la empresa brindó a los colaboradores para desarrollar con normalidad la prestación de servicio, fue de 81.33% en el primer semestre, seguido con 18.67% del total que asumió la empresa durante el ejercicio 2016. Además, fue importante para la empresa que capacitó al personal, los mismos que se encontraron preparados para el puesto que desempeñaron.

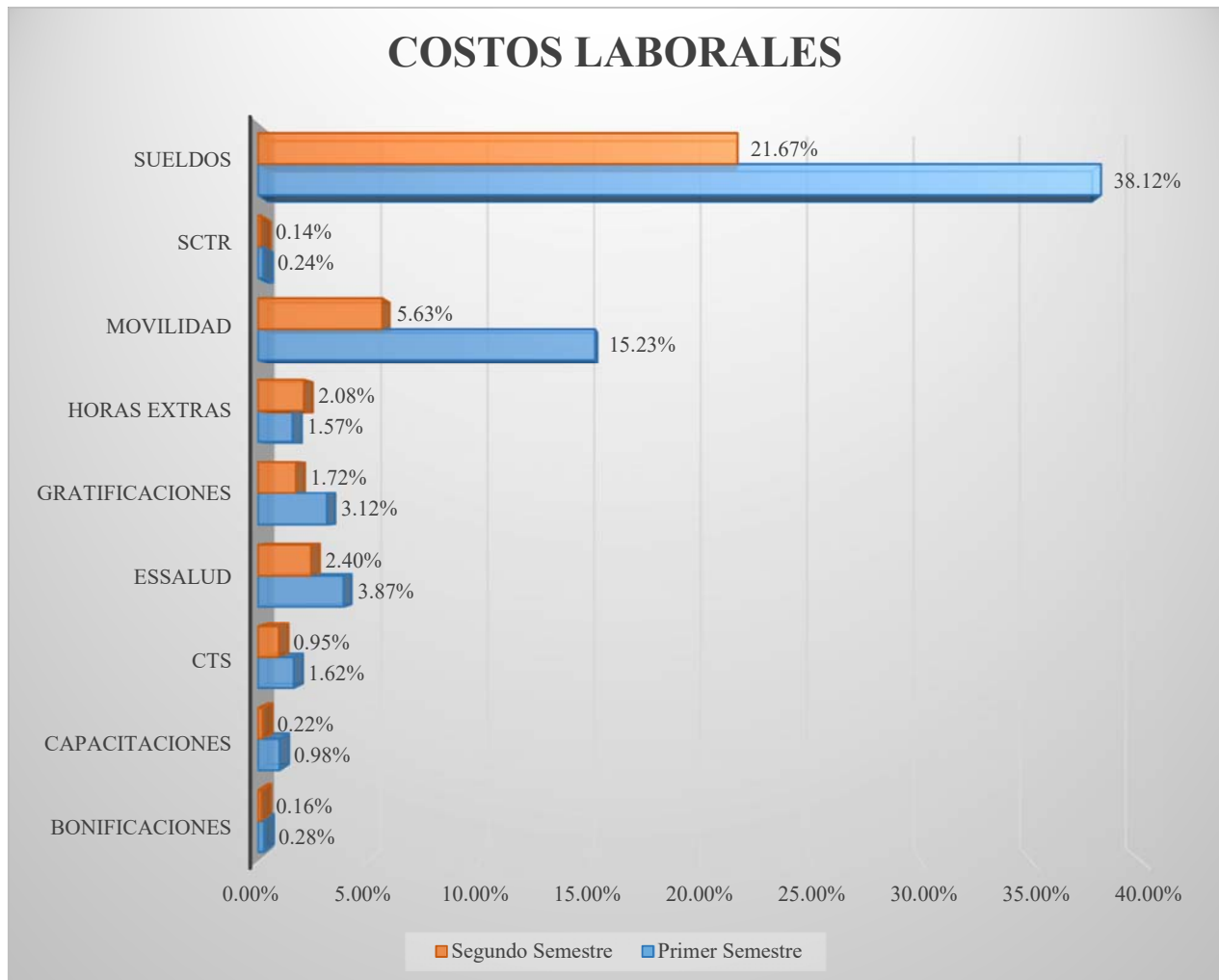
Cuadro 16: COSTOS LABORALES SEMESTRALES
OBLIGATORIO Y NO OBLIGATORIO EN EL EJERCICIO 2016

COSTOS LABORALES						
Denominación	Monto Primer Semestre	Porcentaje	Monto Segundo Semestre	Porcentaje	Monto Total Anual	Porcentaje
Sueldos	356,979.01	38.12%	202,957.53	21.67%	559,936.54	59.79%
Horas extras	14,675.24	1.57%	19,473.65	2.08%	34,148.89	3.65%
CTS	15,185.65	1.62%	8,916.00	0.95%	24,101.65	2.57%
Gratificaciones	29,219.56	3.12%	16,142.33	1.72%	45,361.89	4.84%
Bonificaciones	2,630.99	0.28%	1,452.08	0.16%	4,083.07	0.44%
Essalud	36,232.02	3.87%	22,471.02	2.40%	58,703.04	6.27%
SCTR	2,262.81	0.24%	1,294.88	0.14%	3,557.69	0.38%
Movilidad	142,622.10	15.23%	52,755.80	5.63%	195,377.90	20.86%
Capacitaciones	9,150.00	0.98%	2,100.00	0.22%	11,250.00	1.20%
TOTAL	608,957.38	65.03%	327,563.29	34.97%	936,520.67	100%

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
 ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: En el cuadro N° 16, se detalló los costos laborales que incurrió la empresa durante el año 2016, así mismo, se demostró la incidencia que se obtuvo en el primer semestre, es decir, generó mayor costo que en el siguiente semestre. Además, se detalló cada costo laboral y el cálculo porcentual de forma vertical. En consecuencia, la empresa cumplió con los beneficios laborales obligatorios, además otorgó beneficio extraordinario es decir no obligatorio que conllevó a elevar el costo por mano de obra.

Gráfico 11: COSTOS LABORALES



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El gráfico N° 10, demuestra la variación de los costos laborales durante el ejercicio 2016, que la empresa asumió por normativa legal y beneficio no obligatorio en los semestres del ejercicio investigado a los colaboradores por el servicio prestado; es decir, que el primer y segundo semestre los sueldos obtuvieron mayor representación con 38.12% y 21.67%, seguido de la movilidad con 15.23 y 5.63%, además, de aquellos que obtuvieron menor representatividad que fueron, la seguridad social (Essalud) con 3.87% y 2.40%, las horas extras con 1.57% y 2.08% y por último los menores a 1.62% que se componen por las gratificaciones compensación por tiempo de servicio, seguro complementario de trabajo de riesgo, bonificaciones y la asignación familiar del total que la empresa desembolsó durante el ejercicio 2016.

Cuadro 17: COSTOS LABORALES Y NO OBLIGATORIOS

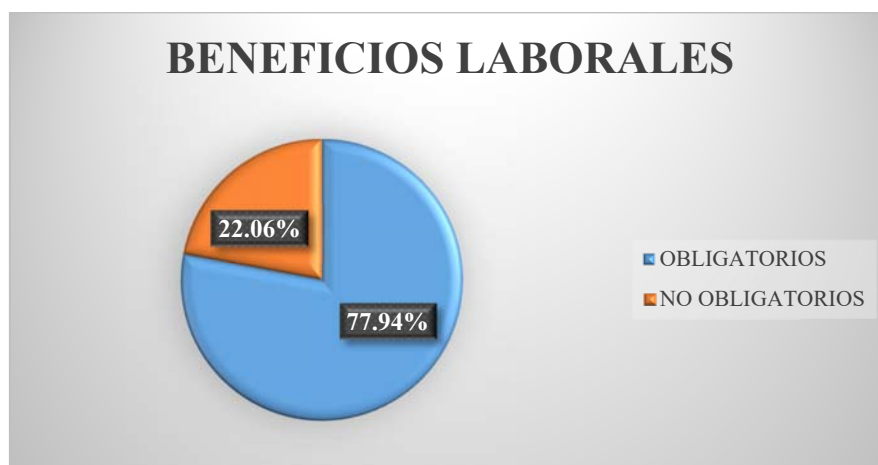
EN EL 2016

OBLIGATORIOS			NO OBLIGATORIOS		
Denominación					
Sueldos	559,936.54	59.79%	Movilidad	195,377.90	20.86%
Horas extras	34,148.89	3.65%	Capacitaciones	11,250.00	1.20%
CTS	24,101.65	2.57%			
Gratificaciones	45,361.89	4.84%			
Bonificaciones	4,083.07	0.44%			
Essalud	58,703.04	6.27%			
SCTR	3,557.69	0.38%			
TOTAL	729,892.77	77.94%	TOTAL	206,627.90	22.06%
TOTAL COSTO LABORAL			936,520.67	100%	

FUENTE: EMPRESA SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA
ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: El cuadro 17, demostró los costos laborales obligatorios y no obligatorios, obtuvieron una representación porcentual de 77.94% y 22.06%. También se verificó que, de los costos obligatorios, el sueldo obtuvo mayor incidencia porcentual (59.79), y en los no obligatorios fue la movilidad con el 20.86%.

Gráfico 12: BENEFICIOS LABORALES



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCIÓN: El gráfico 11, clasifica los costos laborales en obligatorios y no obligatorios, además, los que obtuvieron mayor representación fueron los obligatorios con un 77.94%, seguido de los no obligatorios que representaron el 22.06%. En

consecuencia, de la totalidad de los costos, los sueldos y la movilidad, fueron aquellos que incidieron en gran magnitud durante el ejercicio 2016; además, que la empresa estuvo obligada a pagar y que brindo extraordinariamente por política interna.

Cuadro 18: COSTOS OPERATIVOS

EN EL EJERCIO 2016

COSTOS LABORALES			OTROS COSTOS OPERATIVOS		
Denominación	Monto	Porcentaje	Denominación	Monto	Porcentaje
Sueldos	559,936.54	51.20%	Suministros	49,612.62	4.54%
Horas extras	34,148.89	3.12%	Materiales auxiliares	67,796.61	6.20%
CTS	24,101.65	2.20%	Mantenimiento Local	4,714.14	0.43%
Gratificaciones	45,361.89	4.15%	Mantenimiento de equipos	2,770.88	0.25%
Bonificaciones	4,083.07	0.37%	Mantenimiento de Vehículos	3,394.06	0.31%
Essalud	58,703.04	5.37%	Combustible	11,807.09	1.08%
SCTR	3,557.69	0.33%	Alquiler de Armamento	3,923.00	0.36%
Movilidad	195,377.90	17.86%	Comunicación	13,172.15	1.20%
Capacitaciones	11,250.00	1.03%			
TOTAL	936,520.67	85.63%	TOTAL	157,190.55	14.37%
TOTAL COSTO OPERATIVO			1'093,711.22	100%	

ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El Cuadro N° 18, se verificó que, en los costos operativos, la mayor incidencia obtuvo el laboral con 85.63%, y los otros costos operativos fueron de 14.37%, del total. Es decir, se demostró que los costos laborales estuvieron conformados por los sueldos con 51.20%, seguido de las movilidades, la seguridad social (Essalud) 5.37%, gratificaciones (4.15%), horas extras (3.12%), la compensación por tiempo de servicio (2.20), capacitaciones (1.03), bonificaciones (0.37%) y el seguro complementario de riesgo (0.33%).

Gráfico 13: COSTOS OPERATIVOS



ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El gráfico N° 12, el total de los costos operativos el 85.63% fueron los laborales seguido con el 14.37%, los otros costos operativos, además se demostró que la mano de obra contratada en el año 2016, fue aquella que generó mayor desembolso de bienes dinerarios por la actividad principal de la empresa. Es decir, el costo laboral fue la mayor incidencia del costo total en que incurrió el empresario.

Cuadro 19: BENEFICIOS LABORALES POR COLABORADOR

BENEFICIOS LABORALES	CONCEPTO REMUNERATIVO	DATOS	Pequeña Empresa			
			En General	SSI	En General	SSI
			S/	S/	%	%
Beneficios obligatorios De acuerdo a la norma vigente	Remuneración Mínima Vital (RMV)		850.00	850.00		
	Asignación Familiar	10%	0.00	0.00	0.00%	0.00%
	Gratificaciones	1 /12	70.83	70.83	5.69%	5.69%
	CTS	1 /24	35.42	35.42	2.84%	2.84%
	Vacaciones	1 /24	35.42	35.42	2.84%	2.84%
	Salud	9%	35.42	35.42	2.84%	2.84%
	Bonificaciones (Essalud)	9%	6.38	6.38	0.51%	0.51%
	Horas Extras (Diurno)	25%	212.50	212.50	17.06%	17.06%
Beneficios No Obligatorios (BnO)	Movilidad		0.00	312.00	0.00%	25.04%
	Capacitaciones		0.00	7.50	0.00%	0.60%
TOTAL PRESTACIONES			395.96	395.96	31.78%	31.78%
TOTAL RMV + PRESTACIONES			1,245.96	1,245.96	100.00%	100.00%
TOTAL RMV + PRESTACIONES + BnO			1,245.96	1,565.46	100.00%	125.64%

ELABORACION PROPIA

DESCRIPCION: El Cuadro N° 19, demuestra la comparación que las Mypes brindan los beneficios laborales de acuerdo a la norma vigente; además, se identificó que la empresa investigada no eximió de su responsabilidad con los beneficios antes mencionados, además, brindó beneficios extraordinarios no obligatorios; en consecuencia, la empresa incidió con el 25.64% de incremento por colaborador de forma variable.

4.1.4 Análisis de la Rentabilidad

Rentabilidad Económica

Rendimiento Económico = Beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) / Total Activo

$$\text{BAII} = -124,727.34$$

$$\text{ACTIVOS} = 524,301.73$$

$$\text{Rentabilidad económica} = -124,727.34 / 524,301.73$$

$$\text{Rentabilidad económica} = -0.23789$$

El análisis de la rentabilidad económica en el beneficio antes de impuestos sobre el total activo, aplicada la fórmula se obtuvo como resultado la pérdida de 23.789%, para la empresa.

Rendimiento del Activo = (BAII / Ventas) (Ventas / Activos)

$$\text{VENTAS} = 1'227,988.43$$

$$\text{ACTIVOS} = 524,301.73$$

$$\text{BAII} = -121,416.68$$

$$\text{RENDIMIENTO} = (-121,416.68 / 1'227,988.43) \times (1'227,988.43 / 524,301.73)$$

$$\text{RENDIMIENTO} = -0.09887 \times 2.342140$$

$$\text{RENDIMIENTO} = -0.23157$$

DESCRIPCION: Durante la evaluación de la capacidad de la empresa en el ejercicio 2016, los activos fueron insuficiente para generar productividad; por el resultado negativo; por el incremento de los costos y/o gastos por mano de obra directa, materiales u otros gastos. Es decir, que la cifra de ventas del periodo ha sido inferior en un 23.16%, a las inversiones materializadas por la empresa.

Rentabilidad Financiera

Rentabilidad financiera = Beneficio Neto / capitales propios

Donde:

$$\text{Beneficio Neto} = -124,724.34$$

$$\text{Recursos Propios} = 217,785.03$$

Rentabilidad Financiera = $-124,724.34 / 217,785.03$

Rentabilidad Financiera = -0.5727

DESCRIPCION: Se analizó que, la ratio y el resultado fueron negativo. Es decir, durante el ejercicio se obtuvo una pérdida de 57.27%, donde las expectativas para los empresarios fueron críticas. Es decir, los accionistas obtuvieron sobre el capital que han invertido, una pérdida que supera a la rentabilidad económica.

Resumen del análisis de la rentabilidad

Indicadores de rentabilidad

Utilidad Bruta (UB)	=	134,277.21
Utilidad Operativa (UO)	=	-121,416.68
Utilidad Neta (UN)	=	-124,727.34
Patrimonio (PT)	=	217,785.03
Ventas Netas (VN)	=	1'227,988.43
Total Activo	=	524,301.73

Cuadro 20: ANALISIS DE RENTABILIDAD

1. Rentabilidad Económica	Beneficio antes de intereses e impuestos / Total Activo	$\frac{-121,416.68}{524,301.73}$	-0.2316
2. Rentabilidad Financiera	Beneficio Neto / capitales propios	$\frac{-124,727.34}{217,785.03}$	-0.5727
3. Apalancamiento	Total Activo / Recursos Propios	$\frac{524,301.73}{217,785.03}$	2.4074

DESCRIPCION: El cuadro 20, se demostró que la capacidad empresarial para generar recursos fue insuficiente, ya que se obtuvo pérdida económica de 23.16%; asimismo, en la rentabilidad financiera que genera recursos con capitales propios, fue escasa, y la pérdida generada fue 57.27%, y cabe resaltar la escasa gestión durante el ejercicio investigado.

4.2 **Discusión**

Después de realizado el análisis documental de la empresa investigada, se discute que:

- Román (2017) mencionó que los estados financieros; es decir, el estado de situación financiera, que ilustra la dualidad económica; y son todos los recursos identificables y cuantificables; asimismo, el estado de resultados, muestra la utilidad o pérdida resultante en un periodo contable, a través del enfrentamiento entre los ingresos, los costos y gastos que son relativos. Además, la medición dichos estados financieros mediante el análisis vertical conllevan a la conversión de los importes referidos, y se toma como referencia, afín de mostrar la importancia relativa, y facilitar la comparación como también fue para enjuiciar la evolución temporal mostrada en la empresa, en relación a las principales partidas, Lizcano (2004). En la investigación se realizó el análisis vertical de los estados financieros en los años 2014, 2015 y 2016 (Balance General o también llamado Estado de Situación Financiera y en Estado de resultados) de tal manera, se identificó la ausencia del análisis vertical y se cuantificó porcentualmente los resultados obtenidos y se demostró la variación en los activos, incremento en los pasivos y disminución en el patrimonio con resultados de 73.24%, 78.34%, 41.54% respectivamente en los años 2014, 2015 y 2016, repercutiendo en la descapitalización de la empresa. Además, en el estado de resultados acumulados, del total de los ingresos, el 87.09 fue para los costos operativos, seguido de los gastos administrativos con 20.82%, y por último los gastos financieros con 0.27%; que generó una pérdida monetaria de S/ -124,727.34 soles; luego de realizado los análisis a los estados financieros, la situación económica y financiera de la empresa durante el año 2016, hubo mayor costo y gasto, como consecuencia, el como resultado negativo, generando inestabilidad para la empresa, por las malas decisiones de la gerencia.
- Horngren, Datar, & Rajan (2012). Define que la contabilidad de costos mide, analiza y reporta información financiera y no financiera relacionada con los costos de adquisición o uso de los recursos dentro de una organización. Además de clasificar, acumular, controlar y asignar los costos; Arredondo

(2015), en la practica la empresa cubrió los costos que representaron el 89.07%, los cuales estuvo compuesto por los beneficios según ley laboral de la Mype; pero no fueron controlados oportunamente conllevando a una deficiente toma de decisiones por parte del gerente encargado de la empresa de seguridad.

- Sánchez (2002) La rentabilidad se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios, materiales, humanos y financiero con el fin de obtener resultados; es decir, puede considerarse a nivel general, como la capacidad o aptitud de la empresa de generar un excedente a partir de un conjunto de inversiones efectuadas. Es por ello que la rentabilidad económica y financiera mostraron resultados negativos del -23% y -57%; generando impacto negativo por la mala toma de decisiones debido a la falta de gestión empresarial a nivel de todas las gerencias.

V. Conclusiones

- La situación financiera no fue positiva y en consecuencia se descapitalizó por la insuficiente rentabilidad generada por el exceso de los costos laborales, endeudándose con los proveedores para la adquisición de implementos de seguridad y armamento afin de satisfacer a los clientes, los que a su vez no cancelaron los servicios prestados, generando incobrabilidad y baja liquidez, así como una limitada autonomía financiera.
- Los costos del servicio prestado fue 89% respecto de los ingreso otorgados por la empresas públicas y privadas por el servicio de vigilancia; asimismo se investigaron los costos laborales entre ellos: las remuneraciones, horas extras, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), capacitaciones y movilidad; que por ley 30056 de la Mype, correspondió reconocer al empleador, pero deficiente toma de decisiones, la inadecuada gestión empresarial fue el resultado que impactaron en la rentabilidad económica, financiera y de inversión al final del ejercicio.
- El impacto de la rentabilidad fue negativo por la deficiente gestión empresarial, por tanto, no se cubrieron los gastos operativos y administrativos; siendo la rentabilidad económica y financiera afectadas con el -23% y -57% respectivamente y se representó en moneda nacional de S/ -124,727.00 soles de perdida en el ejercicio investigado.

VI. Recomendaciones:

Se sugiere al titular especializarse en gestión empresarial, además de:

- Controlar las inversiones de los activos, los financiamientos y mejorar con estrategias gerenciales los ingresos, costos y gastos de la empresa.
- Controlar los costos laborales e implementar un sistema de planilla para el personal activo que presta servicios durante las 24 horas del día.
- Promover capacitaciones de gestión empresarial.

VII. Lista de Referencias

- Abugattas Abusada, S. (2015). *Los costos sociales de la legislación laboral*. Lima.
- Alarcón Reyes, Gigi Thalía; Rosales Larrea, Ingrid Marisella. (2015). *Evaluación de la gestión económica - financiera y su implicancia en la rentabilidad de la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC de la ciudad de Chiclayo durante el periodo 2014*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Alberca Ludeña, Jenny Emilia; Rodríguez León, Gabriela Alexandra. (2012). *Incremento de la Rentabilidad en la empresa "El carrete"*. Quito, Ecuador.
- Amat, O. (2005). Claves del análisis de empresas. *Revista de contabilidad y dirección*.
- Aponte Gutierrez, Ronal Jose; Garcia Gonzales, Carmen Teresa. (2014). *Impacto de la implementación de la jornada laboral establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, (LOTTT), en el supermercado central madeirense en la ciudad Bolívar*. Bolívar.
- Arredondo Gonzales, M. M. (2015). *Contabilidad y análisis de costos*. Mexico D.F.: Grupo editorial Patria.
- Avila Eyzaguirre, Sandra Lucia; Guerra Del Carpio, Roberto Favio; Mendoza Castro, Katherine Ruth. (2017). *La rotación laboral no deseada: Causas y consecuencias en las organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo*. Lima.
- Beltran Manzano, Mary Carmen; Ramos Calderón, Hipólito. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015*. Juliaca.
- Bernal Rojas, J. A. (2011). Deducibilidad de gastos de capacitación del personal para fines del Impuesto a la Renta. *Actualidad Empresarial*, I-7, I-11.
- Bernal Rojas, J. A. (2015). Tratamiento contable y tributario de los beneficios a los trabajadores. *Actualidad Empresarial*, I - 9.
- Caraballo Plaza, M. (2015). *Análisis de los factores que determinan la Rentabilidad de las Microempresas en el Área Sur de Puerto Rico Para el 2012*. Gurabo - Puerto Rico.
- Cardenete Mael, Delgado Carmen y Molero-Simarro Ricardo. (2017). Costes Laborales y Competitividad Externa de la Economía Andaluza (2007-2014). *Revista de Estudios Andaluces (REA)*, 83-84.
- Cava Quezada, A. C. (2017). *Los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016*. Trujillo.

- Celmi Garate, A. E. (2017). *Caracterización del financiamiento y rentabilidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro abarrotes en el mercado de pedregal - provincia de huaraz, 2015*. Huaraz.
- Centro de prevención de riesgos del trabajo. (08 de 12 de 2017). *Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*. Obtenido de http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR04_.pdf
- Chacaltana Janampa, J. (1999). *Los costos laborales en el peru*. Lima.
- Choy Zevallos, E. E. (2012). El dilema de los costos en las empresas de servicios. *QUIPUKAMAYOC*, 9.
- Contadores & empresas - Gaceta juridica S.A. (2013). *Tratamiento de gastos vinculados al personal - enfoque tributario y laboral*. Lima: El Buho.
- Contadores & Empresas. (2013). Supuestos de afectacion de la remuneración. *Contadores & empresas*, 175.
- Coque Alboreda, D. C. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa megamicro s.a. de la ciudad de Ambato*. Ambato.
- Eugenio Arias, J. A. (2013). *La planificación financiera y su incidencia en la rentabilidad de la empresa incubandina s.a*. Ambato, Ecuador.
- Gallegos Santillán, D. N. (2015). *Gestión financiera e incremento de rentabilidad del “fondo complementario previsional cerrado de cesantía de la universidad nacional de chimborazo - unach*. Ambato, Ecuador.
- Garcia Paredes, E. R. (2015). *La determinación del financiamiento y su influencia en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios integrales de limpieza y mantenimiento en la ciudad de piura, periodo 2014*. Piura, Perú.
- Gobierno de Navarra. (2010). *Coste laboral*. Navarra.
- Hornrgren Charles; Datar Srikant; Rajan Madhav. (2012). *Contabilidad de Costos. Un enfoque gerencial*. Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística - INE. (28 de 07 de 2017). *Indice de costes laborales*. Obtenido de http://www.cfnararra.es/Estadistica/agregados/mercado_trabajo/etcl/etcl_metodologia.pdf
- Lizcano Álvarez, J. (2004). *Rentabilidad Empresarial Propuesta Practica de Analisis y Evaluacion*. Madrid: print A porter. Comunicación, S.L.
- Manayalle Torres, Nataly Jhoana; Mori Roque, Ysaura Noemí. (2017). *Aplicacion de los regímenes tributarios para las mypes en el sector industrial y su impacto en la rentabilidad de la microempresa panaderia y pasteleria delipán periodo 2014*. Chiclayo.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo - MTPE. (11 de 12 de 2017). *Regulación legal de las gratificaciones y su nuevo marco jurídico en torno a la reducción de*

- sus costos laborales hasta el año 2014*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_8_1.html
- Ministerio de trabajo y promocion del empleo. (2011). *recordatorio sobre el primero de mayo día del trabajo y marco legal de la jornada laboral*. Lima.
- Ministerio de trabajo y promocion del empleo. (02 de 08 de 2017). *Vacaciones*. Obtenido de www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_VACACIONES.pdf
- Molina Tafur, L. A. (2013). Gratificaciones legales. *Actualidad Empresarial*, VI - 7.
- Ochoa, C. (05 de 2015). *Muestreo no probabilistico: Muestreo por conveniencia*. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Ortega Salavarría, R. (2013). *Estado de Situacion Financiera y Estados de Resultados*. Lima: EBC Ediciones.
- Peñaranda Castañeda, C. (2014). Salario Mínimo debe responder a diferencias sectoriales y regionales de Productividad. *La cámara*, 6-8.
- Pérez Porto, J. (2008). *Definición de sueldo*. Obtenido de <https://definicion.de/sueldo/>
- Román Fuentes, J. C. (2017). *Estados financieros Básicos*. Mexico: Editorial ISEF.
- Sánchez Ballesta, J. P. (2002). *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. Obtenido de <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisR.pdf>
- Teodoro Caraballo Esteban, Josune Amondarian Arteche, Gaizka Zubiaur Etcheverry. (2013). *Análisis contable*. País Vasco.
- Tokman Victor, Martinez Daniel. (1997). *Costo Laboral y competitividad en el sector manufacturero de America Latina*.
- Ugarte Gonzales, J. (2010). Tratamiento laboral y tributario del concepto. *Actualidad Empresarial*, VI-4, VI-6.
- Vilchez Navarro, Gissela Lourdes; Gordillo Andrade, Pedro. (2016). *Acogimiento al regimen especial laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza SAC Trujillo, 2016*. Trujillo.
- Zevallos Valladares, Y. S. (2016). *Gestión en la capacitación y la rentabilidad en las mypes rubro hoteles en tumbes, 2016*. Tumbes, Peru.

VIII. Anexos

Anexo 01

LIBRO DE INVENTARIOS Y BALANCES - BALANCE GENERAL

RAZÓN SOCIAL: EMPRESA DE SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA

RUC: 20539265505

PERIODO: 2016

	EJERCICIO O PERIODO
ACTIVO	
ACTIVO CORRIENTE	
Caja y Bancos	10,358.15
Valores Negociables	
Cuentas por Cobrar Comerciales	63,015.06
Cuentas por Cobrar a Vinculadas	
Otras Cuentas por Cobrar	14,716.17
Existencias	130,037.89
Gastos Pagados por Anticipado	693.22
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	218,820.49
ACTIVO NO CORRIENTE	
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	
Cuentas por Cobrar a Vinculadas a Largo Plazo	
Otras Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	
Inversiones Permanentes	
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (neto de depreciación acumulada)	305,481.24
Activos Intangibles (neto de amortización acumulada)	
Impuesto a la Renta y Participaciones Diferidos Activo	
Otros Activos	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	305,481.24
TOTAL ACTIVO	524,301.73

	EJERCICIO O PERIODO
PASIVO Y PATRIMONIO	
PASIVO CORRIENTE	
Tributos por Pagar	136,952.57
Remuneraciones por pagar	14,007.03
Cuentas por Pagar Comerciales	
Cuentas por Pagar a Vinculadas	
Otras Cuentas por Pagar	155,557.10
Parte Corriente de las Deudas a Largo Plazo	
TOTAL PASIVO CORRIENTE	306,516.70
PASIVO NO CORRIENTE	
Deudas a Largo Plazo	
Cuentas por Pagar a Vinculadas	
Ingresos Diferidos	
Impuesto a la Renta y Participaciones Diferidos Pasivo	
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	
TOTAL PASIVO	306,516.70
Contingencias	
Interés minoritario	
PATRIMONIO NETO	
Capital	229,400.00
Capital Adicional	
Acciones de Inversión	
Excedentes de Revaluación	
Reservas Legales	
Otras Reservas	
Resultados Acumulados	-11,614.97
TOTAL PATRIMONIO NETO	217,785.03
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	524,301.73

Anexo 02

**LIBRO DE INVENTARIOS Y BALANCES - ESTADO DE
GANANCIAS Y PÉRDIDAS POR FUNCIÓN DEL 01.01 AL 31.12**

RAZÓN SOCIAL: EMPRESA DE SEGURIDAD SERVICIOS E INTELIGENCIA

RUC: 20539265505

PERIODO: 2016

DESCRIPCION	EJERCICIO O PERIODO
Ventas Netas (ingresos operacionales)	1,227,988.43
Otros Ingresos Operacionales	
Total de Ingresos Brutos	1,227,988.43
Costo de ventas	-1,093,711.22
Utilidad Bruta	134,277.21
Gastos Operacionales	
Gastos de Administración	-255,693.89
Gastos de Venta	
Utilidad Operativa	-121,416.68
Otros Ingresos (gastos)	
Ingresos Financieros	
Gastos Financieros	-3,310.66
Otros Ingresos	
Otros Gastos	
Resultados antes de Participaciones,	-124,727.34
Impuesto a la Renta y Partidas Extraordinarias	
Participaciones	
Impuesto a la Renta	
Resultados antes de Partidas Extraordinarias	-124,727.34
Reserva legal	
Utilidad (Pérdida) distribuir	-124,727.34

Anexo 03

DENOMINACIÓN	Sueldo	Horas Extras	Movilidad	Capacitaciones	Ensalud	SCTR	Gratificación	Bonificación	CTS
TRABAJADOR 001	5,946.67	0.00	2,640.00	0.00	576.00	37.50	477.92	43.02	241.92
TRABAJADOR 002	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 003	991.66	128.34	163.34	0.00	161.25	7.06	57.06	5.14	32.38
TRABAJADOR 004	1,048.33	135.67	172.67	150.00	160.92	7.46	58.63	5.28	33.42
TRABAJADOR 005	9,050.00	330.00	430.00	0.00	844.20	0.00	754.14	67.85	393.31
TRABAJADOR 006	3,908.28	0.00	1,726.72	0.00	432.00	24.63	281.48	25.34	142.17
TRABAJADOR 007	725.00	0.00	386.67	150.00	67.50	4.57	58.40	5.26	29.20
TRABAJADOR 008	2,151.67	282.33	359.33	150.00	319.77	15.34	152.33	13.70	86.38
TRABAJADOR 009	1,142.54	168.66	234.77	150.00	202.50	8.27	50.53	4.54	29.01
TRABAJADOR 010	2,297.41	344.66	841.26	150.00	294.04	16.65	177.17	15.96	101.86
TRABAJADOR 011	2,950.00	0.00	1,573.34	150.00	270.00	18.60	241.80	21.78	120.90
TRABAJADOR 012	4,023.33	520.67	1,372.67	0.00	422.10	28.64	321.41	28.91	181.51
TRABAJADOR 013	2,799.02	304.33	1,036.19	0.00	290.41	19.56	218.13	19.64	120.93
TRABAJADOR 014	5,975.00	0.00	1,308.33	150.00	576.00	37.68	480.20	43.22	243.06
TRABAJADOR 015	2,540.00	330.00	880.00	0.00	324.15	18.08	199.35	17.94	113.59
TRABAJADOR 016	325.00	0.00	108.33	0.00	67.50	2.05	11.74	1.06	5.87
TRABAJADOR 017	5,593.34	758.99	992.33	0.00	574.26	40.03	461.54	41.55	264.56
TRABAJADOR 018	2,250.00	0.00	1,200.00	150.00	202.50	14.19	187.50	16.89	93.75
TRABAJADOR 019	2,084.83	0.00	1,086.84	0.00	202.50	13.21	164.66	14.83	82.33
TRABAJADOR 020	600.00	0.00	320.00	0.00	67.50	3.78	40.00	3.60	20.00
TRABAJADOR 021	7,090.00	931.33	2,358.68	0.00	755.67	50.55	568.50	51.14	322.78
TRABAJADOR 022	708.33	88.00	103.67	0.00	76.50	5.02	49.19	4.43	27.65
TRABAJADOR 023	3,956.67	520.66	1,289.33	0.00	492.99	28.22	303.08	27.27	172.67
TRABAJADOR 024	5,380.00	0.00	1,238.33	0.00	576.00	33.93	415.75	37.42	210.83
TRABAJADOR 025	2,524.89	381.33	560.45	150.00	289.67	18.31	187.01	16.84	107.64
TRABAJADOR 026	2,996.67	396.00	1,107.33	0.00	332.64	21.38	232.92	20.96	133.06
TRABAJADOR 027	270.00	0.00	75.00	150.00	67.50	1.70	8.25	0.74	4.13
TRABAJADOR 028	6,401.66	0.00	2,568.33	0.00	670.50	40.36	482.38	43.41	241.53
TRABAJADOR 029	880.17	0.00	461.50	150.00	135.00	5.55	60.99	5.49	30.49
TRABAJADOR 030	1,474.14	0.00	787.53	0.00	135.00	9.29	120.83	10.88	60.42
TRABAJADOR 031	678.33	143.00	65.34	0.00	156.87	5.18	25.78	2.32	15.75
TRABAJADOR 032	425.00	55.00	82.50	0.00	76.50	3.02	17.71	1.59	10.00
TRABAJADOR 033	7,046.67	916.66	2,453.33	0.00	759.45	50.19	570.40	51.31	323.36
TRABAJADOR 034	3,753.34	491.33	853.67	0.00	403.14	26.74	286.97	25.83	163.62
TRABAJADOR 035	4,250.00	550.00	724.80	150.00	432.00	30.25	354.15	31.85	200.00
TRABAJADOR 036	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 037	2,225.00	326.33	415.33	0.00	231.87	16.08	183.40	16.52	105.14
TRABAJADOR 038	2,975.00	0.00	1,561.67	0.00	270.00	18.76	245.90	22.15	122.95
TRABAJADOR 039	2,120.69	0.00	1,099.31	0.00	202.50	13.37	168.10	15.14	84.05
TRABAJADOR 040	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 041	17,350.00	0.00	0.00	0.00	1,561.50	0.00	2,616.64	235.46	1,317.56
TRABAJADOR 042	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 043	1,218.33	157.67	200.67	0.00	154.26	8.67	77.53	6.97	43.78
TRABAJADOR 044	5,196.67	0.00	1,670.00	0.00	508.50	32.77	415.42	37.39	210.18
TRABAJADOR 045	900.00	7.33	226.00	150.00	144.66	5.72	71.11	6.40	35.58
TRABAJADOR 046	3,000.00	0.00	1,550.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 047	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 048	1,444.99	187.01	428.01	150.00	233.79	10.28	75.79	6.83	42.99
TRABAJADOR 049	5,940.00	777.33	2,116.00	0.00	668.67	42.33	461.42	41.51	262.13

DENOMINACIÓN	Sueldo	Horas Extras	Movilidad	Capacitaciones	Essalud	SCTR	Gratificación	Bonificación	CTS
TRABAJADOR 050	2,032.26	296.87	677.54	0.00	221.96	14.67	156.05	14.05	89.39
TRABAJADOR 051	1,700.00	220.00	300.20	0.00	172.80	12.10	141.66	12.74	80.00
TRABAJADOR 052	1,700.00	0.00	0.00	0.00	133.00	0.00	141.66	12.74	70.84
TRABAJADOR 053	6,754.96	912.99	1,123.07	0.00	783.30	48.32	499.36	44.95	286.27
TRABAJADOR 054	750.00	110.00	340.00	0.00	77.40	5.42	62.50	5.63	35.83
TRABAJADOR 055	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 056	368.33	47.67	71.50	0.00	76.50	2.62	13.30	1.20	7.51
TRABAJADOR 057	1,500.00	0.00	650.00	0.00	148.50	10.40	125.00	11.26	68.76
TRABAJADOR 058	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 059	2,950.00	0.00	1,573.34	0.00	270.00	18.60	241.80	21.78	120.90
TRABAJADOR 060	3,853.33	498.67	634.67	0.00	422.10	27.43	303.47	27.29	171.38
TRABAJADOR 061	6,428.33	0.00	2,775.00	0.00	652.50	40.54	500.35	45.03	253.13
TRABAJADOR 062	5,096.67	0.00	2,540.00	150.00	499.50	32.14	407.09	36.65	203.55
TRABAJADOR 063	2,975.00	0.00	1,586.67	150.00	270.00	18.76	245.90	22.15	122.95
TRABAJADOR 064	400.00	58.67	208.00	150.00	72.78	2.89	17.78	1.60	10.19
TRABAJADOR 065	708.33	91.67	116.67	150.00	76.50	5.04	49.19	4.43	27.78
TRABAJADOR 066	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 067	2,975.00	0.00	1,586.67	0.00	270.00	18.76	245.90	22.15	122.95
TRABAJADOR 068	625.00	91.67	116.66	150.00	67.50	4.52	43.40	3.91	24.88
TRABAJADOR 069	963.34	124.66	138.66	0.00	133.00	6.85	38.24	5.24	32.88
TRABAJADOR 070	1,797.89	274.99	350.10	150.00	279.57	13.05	105.75	9.53	60.97
TRABAJADOR 071	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 072	7,271.67	949.66	2,570.33	0.00	762.42	51.81	589.78	53.05	334.62
TRABAJADOR 073	2,896.55	0.00	1,511.78	0.00	270.00	18.26	234.20	21.09	117.10
TRABAJADOR 074	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 075	3,938.33	509.67	1,343.67	0.00	416.34	28.02	308.90	27.78	174.44
TRABAJADOR 076	200.00	27.11	39.56	0.00	67.50	1.43	4.44	0.40	2.52
TRABAJADOR 077	9,658.33	0.00	4,065.00	0.00	882.00	60.90	795.00	71.54	400.48
TRABAJADOR 078	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 079	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 080	1,005.83	47.67	60.67	150.00	229.50	6.64	47.42	4.27	24.14
TRABAJADOR 081	1,424.14	205.34	269.37	150.00	146.65	10.27	112.77	10.15	64.51
TRABAJADOR 082	350.00	51.33	65.34	0.00	67.50	2.53	13.61	1.22	7.80
TRABAJADOR 083	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 084	2,575.00	0.00	1,373.34	0.00	270.00	16.24	197.01	17.74	98.51
TRABAJADOR 085	7,271.67	949.66	2,570.33	0.00	762.42	51.81	589.78	53.05	334.62
TRABAJADOR 086	600.00	88.00	112.00	150.00	67.50	4.33	40.00	3.60	22.93
TRABAJADOR 087	7,300.00	953.33	2,430.00	150.00	765.30	52.01	594.42	53.46	337.24
TRABAJADOR 088	9,800.00	0.00	6,445.00	150.00	882.00	61.80	816.64	73.48	411.31
TRABAJADOR 089	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 090	850.00	0.00	500.00	0.00	76.50	5.36	70.83	6.37	35.42
TRABAJADOR 091	2,828.23	0.00	803.54	0.00	270.00	17.83	222.81	20.07	111.40
TRABAJADOR 092	5,946.67	0.00	1,303.33	150.00	576.00	37.50	477.92	43.02	241.92
TRABAJADOR 093	2,040.00	264.00	696.00	0.00	246.42	14.52	150.32	13.53	85.92
TRABAJADOR 094	9,746.67	1,308.99	2,469.34	0.00	997.26	69.67	807.90	72.70	461.15
TRABAJADOR 095	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 096	226.67	29.33	37.33	150.00	76.50	1.61	5.04	0.45	2.84
TRABAJADOR 097	0.00	0.00	0.00	150.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 098	5,805.00	799.33	1,025.67	0.00	644.97	41.61	468.87	42.20	269.72

DENOMINACIÓN	Sueldo	Horas Extras	Movilidad	Capacitaciones	Essalud	SCTR	Gratificación	Bonificación	CTS
TRABAJADOR 099	3,385.00	0.00	753.33	0.00	373.50	21.34	248.00	22.32	125.48
TRABAJADOR 100	150.00	22.00	28.00	0.00	67.50	1.08	2.50	0.23	1.43
TRABAJADOR 101	3,428.34	443.66	601.33	0.00	419.22	24.40	278.99	25.10	157.56
TRABAJADOR 102	600.00	0.00	320.00	0.00	67.50	3.78	40.00	3.60	20.00
TRABAJADOR 103	5,581.67	722.33	1,104.33	150.00	583.68	39.72	438.91	39.49	249.22
TRABAJADOR 104	2,177.42	0.00	1,195.91	0.00	270.00	13.73	171.78	15.47	85.88
TRABAJADOR 105	2,854.03	0.00	1,554.31	0.00	270.00	17.99	227.08	20.45	113.54
TRABAJADOR 106	4,023.33	520.67	662.67	150.00	422.10	28.64	321.41	28.91	181.51
TRABAJADOR 107	625.00	91.67	116.67	0.00	67.50	4.52	43.40	3.91	24.88
TRABAJADOR 108	3,966.67	513.33	678.13	150.00	422.10	28.23	314.80	28.31	177.78
TRABAJADOR 109	5,946.67	0.00	1,270.00	150.00	576.00	37.50	477.92	43.02	241.92
TRABAJADOR 110	879.31	0.00	462.36	0.00	135.00	5.54	64.30	5.79	32.15
TRABAJADOR 111	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 112	450.00	0.00	163.33	0.00	67.50	2.84	22.50	2.03	11.25
TRABAJADOR 113	5,175.00	678.33	1,584.80	150.00	579.72	36.89	397.44	35.75	226.00
TRABAJADOR 114	2,918.33	377.67	995.67	0.00	322.92	20.77	214.62	19.32	121.20
TRABAJADOR 115	1,700.00	0.00	0.00	0.00	153.00	0.00	141.66	12.74	70.84
TRABAJADOR 116	4,136.66	535.34	1,411.34	0.00	420.48	29.43	335.89	30.21	189.68
TRABAJADOR 117	3,134.99	414.34	1,117.34	150.00	399.84	22.35	216.43	19.47	123.48
TRABAJADOR 118	1,020.00	132.00	168.00	0.00	153.00	7.26	53.52	4.82	30.22
TRABAJADOR 119	500.00	0.00	266.67	150.00	67.50	3.15	27.78	2.50	13.89
TRABAJADOR 120	5,055.00	330.00	3,170.00	0.00	538.20	33.95	406.37	36.57	219.40
TRABAJADOR 121	9,208.33	1,239.33	2,585.68	150.00	979.35	63.83	741.24	66.71	423.50
TRABAJADOR 122	1,500.00	0.00	630.00	150.00	148.50	10.40	125.00	11.26	68.76
TRABAJADOR 123	2,403.33	315.34	864.67	0.00	320.28	17.13	164.97	14.84	94.30
TRABAJADOR 124	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 125	2,172.41	0.00	1,124.26	0.00	202.50	13.70	175.43	15.80	87.72
TRABAJADOR 126	905.17	0.00	474.83	0.00	135.00	5.71	65.09	5.86	32.54
TRABAJADOR 127	4,696.66	579.34	903.55	0.00	542.34	33.25	356.06	32.04	202.96
TRABAJADOR 128	2,975.00	0.00	1,586.67	150.00	270.00	18.78	245.90	22.15	122.95
TRABAJADOR 129	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 130	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 131	3,626.67	469.33	1,237.33	150.00	412.20	25.81	269.47	24.24	152.18
TRABAJADOR 132	3,961.67	524.33	667.33	0.00	418.14	28.27	315.54	28.40	180.11
TRABAJADOR 133	905.17	0.00	474.83	150.00	135.00	5.71	65.09	5.86	32.54
TRABAJADOR 134	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 135	5,975.00	0.00	2,438.33	0.00	576.00	37.68	480.20	43.22	243.06
TRABAJADOR 136	2,824.14	0.00	1,450.96	150.00	270.00	17.79	222.09	20.00	111.04
TRABAJADOR 137	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 138	2,485.00	319.00	289.34	0.00	322.92	17.55	177.94	16.01	100.49
TRABAJADOR 139	2,120.69	0.00	1,099.31	0.00	202.50	13.37	168.10	15.14	84.05
TRABAJADOR 140	1,671.67	216.33	275.33	150.00	169.92	11.90	137.02	12.33	77.38
TRABAJADOR 141	2,370.00	315.33	898.00	0.00	323.40	16.92	172.27	15.49	97.79
TRABAJADOR 142	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 143	935.00	121.00	154.00	150.00	153.00	6.65	43.84	3.95	24.75
TRABAJADOR 144	1,500.00	0.00	800.00	0.00	135.00	9.46	125.00	11.26	62.50
TRABAJADOR 145	5,096.67	0.00	2,340.00	0.00	499.50	32.14	407.09	36.65	203.55
TRABAJADOR 146	2,720.00	352.00	448.00	150.00	314.28	19.34	192.03	17.28	108.43
TRABAJADOR 147	1,250.00	0.00	383.34	150.00	141.75	8.82	90.28	8.13	50.35

DENOMINACIÓN	Sueldo	Horas Extras	Movilidad	Capacitaciones	Essalud	SCTR	Gratificación	Bonificación	CTS
TRABAJADOR 148	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 149	1,671.67	216.33	275.33	0.00	169.92	11.90	137.02	12.33	77.38
TRABAJADOR 150	1,996.66	0.00	273.33	150.00	220.50	12.59	138.68	12.49	69.35
TRABAJADOR 151	4,351.67	608.66	783.00	0.00	469.86	31.25	339.96	30.61	193.78
TRABAJADOR 152	6,975.00	905.67	2,411.00	0.00	761.01	49.66	570.04	51.27	323.05
TRABAJADOR 153	2,825.00	0.00	1,506.67	0.00	270.00	17.81	224.24	20.20	112.12
TRABAJADOR 154	2,874.14	418.00	540.05	0.00	305.29	20.75	230.27	20.73	131.87
TRABAJADOR 155	5,946.67	0.00	1,303.33	0.00	576.00	37.50	477.92	43.02	241.92
TRABAJADOR 156	250.28	0.00	133.06	150.00	135.00	1.57	3.48	0.31	1.74
TRABAJADOR 157	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 158	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 159	1,303.33	168.67	339.67	0.00	153.00	9.27	83.90	7.55	47.38
TRABAJADOR 160	1,586.67	205.33	281.93	0.00	162.90	11.29	124.03	11.16	70.04
TRABAJADOR 161	5,975.00	0.00	1,308.33	150.00	576.00	37.68	480.20	43.22	243.06
TRABAJADOR 162	3,850.00	0.00	1,938.33	150.00	346.50	24.28	320.83	28.89	160.42
TRABAJADOR 163	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 164	2,575.00	374.00	757.67	0.00	296.40	18.57	189.24	17.04	108.34
TRABAJADOR 165	752.59	0.00	397.41	0.00	135.00	4.74	51.28	4.62	25.63
TRABAJADOR 166	2,550.00	337.33	486.00	0.00	322.41	18.19	179.44	16.14	102.18
TRABAJADOR 167	1,048.33	135.67	172.67	0.00	162.24	7.45	68.08	6.12	38.59
TRABAJADOR 168	963.34	124.66	158.66	0.00	153.00	6.85	58.24	5.24	32.88
TRABAJADOR 169	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 170	2,637.10	385.00	511.23	0.00	289.47	19.04	203.63	18.34	116.63
TRABAJADOR 171	3,995.01	516.99	1,372.66	150.00	416.34	28.44	315.67	28.41	178.27
TRABAJADOR 172	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR 173	1,293.10	0.00	661.90	0.00	135.00	8.15	95.69	8.62	47.84
TRABAJADOR 174	2,578.34	333.66	563.00	0.00	318.09	18.34	185.99	16.73	105.68
TRABAJADOR 175	765.00	99.00	261.00	0.00	153.00	5.45	40.06	3.61	22.62
TRABAJADOR 176	850.00	102.67	74.00	150.00	85.74	6.00	70.83	6.37	39.69
TRABAJADOR 177	880.17	0.00	461.50	0.00	135.00	5.55	60.99	5.49	30.49
TRABAJADOR 178	3,371.67	436.33	1,150.33	150.00	342.72	24.00	278.68	25.07	157.38
TRABAJADOR 179	2,301.61	0.00	1,263.39	0.00	270.00	14.51	180.68	16.27	90.34
TRABAJADOR 180	3,000.00	0.00	1,600.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 181	3,000.00	0.00	1,200.00	0.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 182	2,029.03	0.00	556.93	0.00	202.50	12.79	153.12	13.78	76.56
TRABAJADOR 183	7,050.00	916.67	2,450.00	150.00	762.00	50.21	573.58	51.58	325.13
TRABAJADOR 184	3,768.33	487.67	1,285.67	150.00	416.34	26.81	291.90	26.25	164.84
TRABAJADOR 185	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TRABAJADOR 186	3,000.00	0.00	1,600.00	150.00	270.00	18.92	250.00	22.52	125.00
TOTAL	559,936.54	34,148.89	195,377.92	11,250.00	58,703.04	3,567.69	45,361.89	4,083.07	24,101.65



ESCUELA DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA

Dirigida al gerente general de la empresa Mype Seguridad Servicios e Inteligencia SRL.

Objetivo:

La presente entrevista es obtener información referente de los costos laborales y la rentabilidad de la empresa Mype

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos :

Grado de Instrucción :

Lugar de entrevista :

Fecha de entrevista :

Instrucciones:

Sr. Gerente reciba mi cordial saludo y sírvase responder las siguientes preguntas con responsabilidad y honestidad.

COSTO LABORAL

1. ¿Qué son horas extras? ¿las aplica en su empresa?

2. ¿De qué manera compensa las horas extras en su empresa?

3. ¿La empresa está obligada a retribuir la compensación de tiempo de servicio (CTS)? explique

4. ¿Tienen derecho a recibir gratificaciones los trabajadores que cesan antes del mes?

5. ¿La empresa esta afecta a retribuir la bonificación extraordinaria? explique

6. ¿Qué es la seguridad social para usted? ¿de qué manera contribuye al empleado?



7. ¿A quiénes aseguran en el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?
¿Por qué?

8. ¿A quiénes retribuye el beneficio no obligatorio – movilidad? ¿Por qué?

9. ¿La empresa realiza capacitaciones y quien o quienes asumen el gasto? explique

10. ¿Cree usted que es importante analizar los costos laborales de su empresa? ¿Por qué?



RENTABILIDAD

11. ¿Qué tipos análisis se realizan a los estados financieros?

12. ¿Es importante realizar el análisis vertical a los estados financieros? ¿Porque?

13. ¿Conoce los tipos de rentabilidad empresarial? Mencione.

14. ¿Cual tipos de rentabilidad utilizó en su empresa? Explique.

15. ¿Cree usted que es importante realizar el análisis de rentabilidad empresarial?
¿Cuántas veces se necesitaría? Explique.





ESCUELA DE CONTABILIDAD

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Nombre de la Empresa:

Nombre del Facilitador:

Puesto o Cargo:

Antigüedad en el puesto:

Instrucciones: Analizar los documentos marcados con una aspa (X), el cumplimiento de acuerdo a la escala establecida. SI, NO, TALVEZ

Nº	ASPECTO A ANALIZAR	SI	NO	TALVEZ	OBSERVACIONES
01	Balance general				
02	Estados de resultados				
03	Planilla electrónica				
04	Boletas de pago de colaboradores				
05	Liquidaciones de beneficios sociales				
06	Vacaciones				
07	Escritura Pública				
08	Ficha Ruc				
09	Registro en Remype				
10	Registro de asistencia de personal				