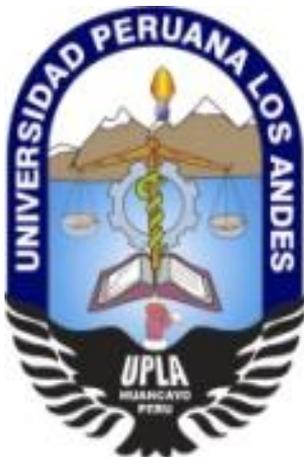


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



**TESIS**

**Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa  
Sertours Molina EIRL – Huancayo 2018**

Para optar : Título Profesional de Contador Público  
Autores : Bach. Norka Luz Munive Lozano  
Bach. Hugo Amílcar Egoavil Gonzales  
Asesor : Mg. Milagros Amparo Astete Montalvo  
Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Recursos  
Fecha de Inicio y Culminación : 12-07-2019 al 11-07-2020.

Huancayo - Perú

2021

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**

**TESIS**

**Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours**  
**Molina EIRL – Huancayo 2018**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Norka Luz Munive Lozano  
Bach. Hugo Amílcar Egoavil Gonzales

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**

**APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:**

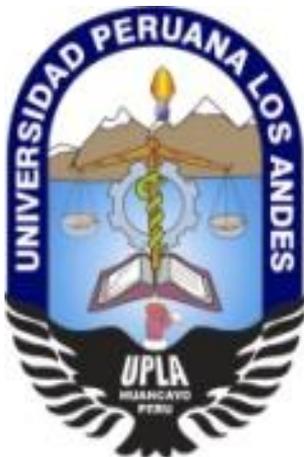
**PRIMER MIEMBRO : CPC. SICHA QUISPE FIDEL**

**SEGUNDO MIEMBRO : CPC. SANTA MARÍA CHIMBOR LUIS FERNANDO**

**TERCER MIEMBRO : MTRO. MARTICORENA CÓRDOVA MARÍA DEL PILAR**

Huancayo, 03 de junio del 2021

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



**TESIS**

**Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa  
Sertours Molina EIRL – Huancayo 2018**

Para optar : Título Profesional de Contador Público  
Autores : Bach. Norka Luz Munive Lozano  
Bach. Hugo Amílcar Egoavil Gonzales  
Asesor : Mg. Milagros Amparo Astete Montalvo  
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Institucional : Recursos  
Fecha de Inicio y Culminación : 12-07-2019 al 11-07-2020.

Huancayo - Perú

2021

**ASESOR**

Mg. Milagros Amparo Astete Montalvo

**Dedicatoria:**

A nuestras familias, que siempre están con nosotros apoyándonos en los momentos más difíciles brindándonos su afecto para poder culminar satisfactoriamente nuestra carrera profesional.

*Norka y Hugo.*

### **Agradecimiento**

A Dios por darnos salud y bienestar para culminar la carrera profesional, a la Universidad Peruana los Andes por los conocimientos impartidos durante nuestra formación profesional, a la empresa Sertours Molina EIRL por brindarnos las facilidades para el desarrollo del trabajo de investigación, al asesor CPC. Milagros Amparo Astete Montalvo por su valiosa orientación y a nuestros padres por su apoyo constante para el logro de nuestros objetivos.

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCION.....	xiv
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad Problemática .....	16
1.2. Delimitación del Problema .....	19
1.3. Formulación del Problema .....	20
1.3.1. Problema General .....	20
1.3.2. Problemas Específicos.....	20
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social .....	20
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	23
1.5. Objetivos.....	24
1.5.1. Objetivo General .....	24
1.5.2. Objetivos Específicos .....	24
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>26</b>
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	26
2.1.1. A nivel Internacional .....	26
2.1.2. A nivel Nacional.....	30
2.2. Bases teóricas .....	33

2.3. Marco conceptual .....	83
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS .....	86
3.1. Hipótesis General .....	86
3.2. Hipótesis Específica .....	86
3.3. Variables de la Investigación.....	87
3.4. Operacionalización de las Variables .....	87
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....	88
4.1. Método de Investigación .....	88
4.2. Tipo de la Investigación .....	89
4.3. Nivel de Investigación.....	89
4.4. Diseño de la Investigación.....	90
4.5. Población y muestra .....	90
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	91
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	92
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación .....	92
CAPÍTULO V: RESULTADOS .....	93
5.1. Descripción de los resultados .....	93
5.2. Contrastación de Hipótesis .....	121
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	123
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES .....	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	127
ANEXOS.....	130
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	131
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables .....	133
Anexo 3. Anotación de Incripción en la SUNARP de la Empresa Sertours	Molina
EIRL .....	134

Anexo 4. Ficha RUC de la Empresa Sertours MolinaEIRL.....	135
Anexo 5. PDT 708 RENTA ANUAL 2018 de la Empresa Sertours MolinaEIRL .....	137

## Índice de Tablas

Tabla 1. Planilla Electrónica.....	71
Tabla 2. Operacionalización de las Variables .....	87
Tabla 3. Estado de situación financiera.....	101
Tabla 4. Estado de Resultados Integrales .....	103
Tabla 5. Análisis de los Costos Laborales.....	105
Tabla 6. Servicios prestados por terceros mensual.....	107
Tabla 7. Planilla de remuneraciones.....	108
Tabla 8. Horas Extras Ejercicio 2018.....	109
Tabla 9. Compensación por tiempo de Servicios Ejercicio 2018.....	110
Tabla 10. Gratificaciones legales Ejercicio 2018.....	111
Tabla 11. Vacaciones Ejercicio 2018 .....	112
Tabla 12. Aporte a la Seguridad Social Ejercicio 2018.....	113
Tabla 13. Aporte al Seguro Complementario de trabajo de riesgo, Ejercicio 2018....	114
Tabla 14. Gastos Laborales Semestrales y Totales .....	115
Tabla 15. Análisis de la Rentabilidad.....	119
Tabla 16. Influencia de los costos y Gastos de Personal en la rentabilidad de la Empresa .....	121

## Índice de Figuras

Figura 1. Esquema de estado de situación financiera.....	78
Figura 2. Estructura orgánica .....	96
Figura 3. Horas Extras Ejercicio 2018 .....	109
Figura 4. Compensación por tiempo de Servicios Ejercicio 2018 .....	110
Figura 5. Gratificaciones legales Ejercicio 2018.....	111
Figura 6. Vacaciones Ejercicio 2018.....	112
Figura 7. Aporte ESSALUD Ejercicio 2018 .....	113
Figura 8. Aporte al Seguro Complementario de trabajo de riesgo, Ejercicio 2018.....	115

## RESUMEN

La investigación esta titulada: Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo 2018, cuyo objetivo fue establecer el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la empresa teniendo como hipótesis que la influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la empresa está dada por los costos de mano de obra en la producción del servicio. La metodología fue descriptiva-explicativa, el diseño fue no experimental, el enfoque cuantitativo, entendiéndose que se midió los costos laborales para la producción del servicio y su rentabilidad en la empresa, la población fue representada por el objeto de investigación que es la misma empresa y los estados financieros que contienen esta información fue materia del análisis documental como el estado de situación financiera, el estado de resultados, las planillas de remuneraciones del periodo, boletas de pago de los trabajadores y como técnica la entrevista dirigida la gerente general. En cuanto a los resultados la empresa cubrió los costos laborales que representa el 45.90% de los ingresos sin incluir los gastos de seguridad y salud que son obligatorios y sin embargo se encontró que esta empresa no los toma en cuenta por lo que pone a esta empresa en riesgo de ser susceptible de multas o contingencias de accidentes las que no podrá evitar por no haber políticas de prevención.

**Palabras Clave:** Gastos de Personal, Resultados económicos.

## ABSTRACT

The research is titled: Personnel Expenses and Economic Results of the Company Sertours Molina EIRL - Huancayo 2018, whose objective was to establish the level of influence of personnel expenses on the economic results of the company, assuming that the influence of expenses of personnel in the economic results of the company is given by the labor costs in the production of the service. The methodology was descriptive-explanatory, the design was non-experimental, the quantitative approach, understanding that the labor costs were measured for the production of the service and its profitability in the company, the population was represented by the object of investigation that is the same company and the financial statements that contain this information were the subject of documentary analysis such as the statement of financial position, the income statement, the payroll sheets for the period, the workers' pay slips and, as a technique, the interview directed by the general manager. Regarding the results, the company covered the labor costs that represents 45.90% of the income, not including the mandatory health and safety expenses, and yet it was found that this company does not take them into account, which is why it puts this company at risk of being susceptible to fines or accident contingencies which cannot be avoided due to the lack of prevention policies.

**Key Words:** Personnel Expenses, Economic Results.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como propósito: Establecer el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL –Huancayo - periodo 2018.

Asimismo, la presente investigación tiene mucha importancia para la empresa Sertours Molina EIRL, porque le permitirá determinar el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos, los gastos de personal representado por la cuenta 62 en el Plan Contable General Empresarial, es una acumulación de información sobre hechos económicos al registrar los gastos según las actividades que realiza.

El método de investigación utilizada será el Descriptivo y el tipo de investigación se sustenta en la investigación teórica. Mientras que el nivel de investigación es explicativo, el diseño de investigación es no experimental. asimismo, la población está conformada por la empresa Sertours Molina EIRL de la ciudad de Huancayo, la muestra utilizada fue por conveniencia por la disposición del personal administrativo disponible en la empresa. Como técnica de recolección de datos se utilizó la entrevista, análisis documental. Y el instrumento de recolección de datos que se utilizó fue la guía de entrevista, guía de análisis documental de planilla de remuneraciones, matrices de análisis de ratios económicos.

Los contenidos y procedimientos a seguir en el proyecto de investigación son:

Capítulo I se analizó previamente la descripción de la realidad problemática, la delimitación del problema, formulándose así el problema general y específico, mediante eso se justificó el proyecto y se analizaron los objetivos que se pretende lograr.

En el capítulo II se fundamentó mediante los estudios realizados por diferentes autores los antecedentes, sus bases teóricas o científicas y el marco conceptual.

Capítulo III se formuló la hipótesis que son las suposiciones sobre los resultados de la investigación, así mismo se identificó las variables mediante la definición conceptual y operacional.

Capítulo IV se procedió al análisis del método de investigación, tipo, nivel y diseño de investigación, se identificó a la población y muestra, el tipo de muestreo y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento, análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

Por último, en el capítulo V se obtuvo los resultados mediante la tabla de frecuencia descriptiva y la tabla de análisis inferencial, cada una respectivamente con su figura porcentual.

Así mismo se realizó el análisis y discusión de los resultados, seguidamente se proporcionó las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas sobre la investigación realizada.

Los autores

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad Problemática**

En el Perú el sector de transportes es uno de los sectores con movimiento continuo y variado, en nuestro medio, están inmersos en la economía globalizada, y en un entorno de alta competitividad, según fuente del INEI agosto 2017, el crecimiento económico del sub sector de transporte terrestre de pasajeros fue de (2,11%) y transporte terrestre de carga (0,74%), habiendo incrementado en este último año 2017.

La función del transporte es la integración de las personas y los bienes en ámbitos geográficos, para ampliar el marco económico en que se desarrollan las actividades humanas, es trasladar bienes de aquel sitio donde su utilidad es baja a otros lugares donde su utilidad es mayor, es satisfacer las necesidades de desplazamientos con fines industriales y comerciales de los procesos de producción y distribución.

Una manera de lograr que una empresa de transporte sea más competitiva y exitosa es proporcionar información de contraste entre la realidad de la empresa de transportes y aquello que los clientes esperan de su gestión. Lo que va a

producir, lo cual provocará que sea más competitiva en un corto plazo y a un bajo costo.

A partir de ello se establece una mejora continua en una actividad recurrente efectuada con la finalidad de aumentar la capacidad para cumplir los requerimientos del cliente, contando con personal adecuado e idóneo para los puestos funcionales que requiere la empresa, desde sus políticas salariales, descripción correcta de los puestos, valuación de los puestos, estructura de los pagos y práctica de puertas abiertas al personal.

Nuestra empresa ha venido atravesando dificultades con respecto a los gastos de personal, por constante rotación de personal, faltas injustificadas y descansos médicos menores a 21 días cubiertos por nuestra empresa de acuerdo a Ley, desinterés por permanecer más tiempo en nuestra organización, contratación de personal en rentas de cuarta categoría, por ello nuestra empresa ha invertido en cursos y talleres de motivación de personal, trabajo en equipo, sin embargo momentáneamente cambiaba, luego volvíamos a lo mismo, el personal no se encuentra satisfecho en su centro laboral, por distintas razones:

- Ubicación del puesto de acuerdo por nivel de estudios.
- Escala salarial de acorde al mercado.
- Desmotivación en el trabajo.
- Exceso en horas de trabajo sin pago horas extras.

Las consecuencias de ello ha venido perjudicado tremendamente y económicamente a nuestra empresa porque muchas veces nos hemos quedado sin personal para atención al cliente y otros puestos claves, siendo éste nuestra fuente directa de ingresos, motivo por el cual se ha cubierto puesto con personal que desconocía el funcionamiento de ciertos procesos, improvisación de puestos

generados por situaciones no previstas, ello nos ha conllevado a pérdidas económicas por el pago de beneficios del seguro social, y otros gastos que la empresa incurre por ser gastos fijos y establecidos normativamente.

La cuenta 62 Gastos de personal se ve afectada en este último trimestre en sus subcuentas 622 – Otras remuneraciones, 624- Capacitación del personal, 625- Atención al personal, debido que nuestro gerente ha incidido que estos gastos en su política empresarial incluso lo tomaría como inversión pero que considera al personal un elemento clave en su organización.

El Gerente de la empresa autorizó a través de la cuenta 14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas, directores y gerentes, prestamos en casos muy urgentes al personal de planilla, los mismos deben ser sustentados y que en menos de 24 horas sería resueltos cada solicitud, además de ello no se cobraría ningún interés y el monto máximo sería el 30% de la remuneración que perciba el trabajador.

Si bien es cierto toda empresa es creada con la finalidad de obtener ganancias para quien aporó e invirtió, aportar al estado a través de impuestos, generar puestos de trabajo y lo más importante generar un buen servicio a sus clientes a fin de permanecer en el mercado, en la actualidad la empresa cuenta con 04 Unidades de transporte, su ruta es de Huancayo-Ayacucho y viceversa, cuenta con conductores de experiencia en ruta, por cada unidad se cuenta con Auxiliares de viaje, con experiencia en atención al cliente, la gerencia se ha preocupado por brindarles capacitación y buena presentación, cuentan con uniformes institucional, aunque otra deficiencia de la empresa es que no cuenta con el manual de organización y funciones ni el reglamento Interno de Trabajo, tampoco existe una escala salarial establecida, siendo este el mayor motivo de

incomodidad en los colaboradores, finalmente el personal renuncia sin previo aviso, presentan documentos exonerándose del plazo de Ley de acuerdo a contrato, permisos por temas familiares, descansos médicos por más de 3 días, contratación imprevista de personal para cubrir puestos en Huancayo o Ayacucho, siendo estos problemas que afectan al servicio que brindamos y como consecuencia afecta en los resultados económicos de la empresa, muchas veces la empresa ha tenido que realizar préstamos para cubrir pago de planillas y obligaciones sociales, por las averiguaciones apropiadamente hace tres años no existía estos problemas, pero ahora se ha incrementado unidades de transporte, puntos de venta de pasajes, personal administrativo y contable y en vez de mejorar, los problemas se están agudizando, por lo que nos hemos planteado del objetivo de establecer la influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL, este trabajo de investigación pondrá las bases para que esta empresa, como las similares puedan cumplir sus expectativas financieras y al mismo tiempo asumir responsabilidades para con sus trabajadores.

## **1.2. Delimitación del Problema**

La investigación se desarrollará en la Empresa Sertours Molina EIRL en su sede principal ubicado en la ciudad de Huancayo ubicado en el Jr. Angaraes N° 339-Huancayo-Huancayo-Junin, y la sucursal ubicada en la ciudad de Ayacucho en el Complejo Artesanal lote. 12 (al costado del terminal terrestre) Ayacucho - Huamanga – Ayacucho.

La investigación se desarrolló en el segundo semestre los meses que comprende de Julio a Diciembre del año 2018.

Los temas a tratar en la presente investigación es la asignación de recursos para los gastos de personal y la formulación de políticas y escalas salariales, siendo estos los dos únicos temas esenciales en beneficio de la empresa Sertours Molina EIRL.

### **1.3. Formulación del Problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Cómo influye los gastos de personal en los resultados económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo- Periodo 2018?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Cuáles son las características del Gasto de Personal en la Empresa Sertours Molina EIRL- Huancayo - periodo 2018?
- b. ¿Cómo se determina los resultados económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo- periodo 2018?
- c. ¿Qué relación existe entre los Gastos de Personal y los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL –Huancayo - periodo 2018?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

Es importante saber que los gastos de personal en la organización es delicada, uno por la responsabilidad que demanda, como son los derechos del trabajador y por las obligaciones de la empresa para con sus trabajadores, los trabajadores en toda organización requieren ser bien remunerados, de ello depende la permanencia de los mismos, acompañado de otros factores, el establecer una escala salarial, para que sean ellos

mismos quienes se preocupen de mejorar y aportar más a su organización, hay que concientizar que el 30% a 40 % es para pago de remuneraciones del total de ingresos de una empresa, entonces la organización debe de estar informada a fin de juntar esfuerzos.

La presente investigación es que la empresa Sertours Molina EIRL, logre el objetivo de mejorar sus gastos de personal y establecer políticas y escalas salariales, en general todas las empresas deben de cumplir sus expectativas financieras.

#### **1.4.2. Teórica**

La presente investigación tiene mucha importancia para la empresa Sertours Molina EIRL, porque le permitirá determinar el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos, los gastos de personal representado por la cuenta 62 en el Plan Contable General Empresarial, es una acumulación de información sobre hechos económicos al registrar los gastos según las actividades que realiza, para nuestro caso la composición de la cuenta 62 y las sub cuentas materia de investigación:

621 Remuneraciones y otros conceptos remunerativos

622 Otras remuneraciones

623 Indemnización al personal

624 Capacitación

625 Atención al personal

626 Gerentes

627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones y beneficios sociales de los trabajadores.

Estas cuentas deberán ser sinceradas y bien ejecutadas a fin de que no perjudique en la rentabilidad de la empresa, por ello servirá de modelo no solo para la empresa Sertours Molina EIRL sino para todas las empresas de transportes de la ciudad de Huancayo que cuentan con servicio interprovincial, con una buena ejecución y proyección de sus gastos fijos de la empresa.

Técnicamente en la cuenta 62 se reconoce los derechos de los trabajadores y que el gerente de la empresa responsablemente viene cumpliendo, sin embargo el pago en efectivo como en especie así como las distintas contribuciones para la seguridad social y presión social y en general todas las cargas que benefician al trabajador, deben ser controladas y proyectadas de acuerdo a la necesidad de personal y escala salarial a fin de que no perjudique en los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL.

Las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (EIRL) son personas jurídicas, formadas exclusivamente por una persona natural, con patrimonio propio y distinto al del titular, que realizan actividades de carácter netamente comercial por ello esta investigación deberá llegar al objetivo principal a fin de determinar el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos.

Esta investigación no sólo está dirigido a los empresarios de este sector sino también para estudiantes, contadores, gerentes a fin de establecer

políticas y escalas salariales, provisionar gastos fijos a fin de no verse perjudicado al momento de dar cumplimiento de sus obligaciones, dando así cumplimiento a los objetivos organizacionales, beneficio económico a su propietario; porque los resultados obtenidos puedan brindar modelos, procesos y guías que contribuyan a la rentabilidad de la empresa.

### **1.4.3. Metodológica**

Los diseños de investigación son las estrategias concretas para la aplicación de un método de investigación a un objeto de estudio particular, todos estos diseños derivan del método científico y son específicos según la disciplina que los emplee.

Por lo que en este trabajo de investigación entenderemos a la metodología de la investigación como el estudio analítico del método científico, incluyendo la descripción de los hechos y su valoración crítica. A la metodología le interesa en particular el proceso, más que los resultados de la investigación.

El presente es un estudio de caso que sirve para indagar profundamente los fenómenos que constituyen dicha unidad, para establecer generalizaciones acerca de la población al que pertenece.

La base del estudio con una organización donde profundizamos los conocimientos sobre esta entidad respecto a su relación de los gastos de personal y su repercusión en la rentabilidad de la empresa, por lo que se

recurrió como técnica de recolección de datos, la revisión documental y la entrevista.

La investigación acerca de gastos de personal de la Empresa Sertours Molina EIRL y su influencia en los resultados económicos, es de mucha importancia porque servirá para las empresas del mismo sector, estudiantes y profesionales, gerentes, y personal en general, el hecho de establecer políticas y escalas salariales, permitirá a las organizaciones mejorar su organización porque se determinará el nivel de influencia en los resultados económicos.

También se podrá contar con un presupuesto exacto para la cuenta 62 de la empresa y establecer las políticas y escalas salariales, siendo así un gran avance en mejora de la organización el mismo que servirá de modelo, guía, para otras organizaciones.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Establecer el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la Empresa Sertours Molina E.I.R.L. – Huancayo - periodo 2018.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a. Conocer las características del Gasto de Personal en la empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - Periodo 2018.

- b. Analizar los procedimientos que determinan los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - periodo 2018.
- c. Establecer la relación entre los gastos de personal y los resultados económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - Periodo 2018.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

#### 2.1.1. A nivel Internacional

Ríos (2017) en su investigación sobre: “*Gastos De Personal, Costes Laborales Y Financiación Del Sector Transporte Urbano De Viajeros En Autobús En España En El Periodo 2000-2015*” para optar el grado de doctor en Empresa Economía y sociedad en la Universidad de Alicante de España, arribo a las siguientes conclusiones: “Las conclusiones fundamentales que se han obtenido, tiene que ver con la política tarifaria empleada, especialmente en el más profundo de la recién crisis económica, en que las operadoras públicas han mejorado sus ingresos Directos mediante el incremento de las tarifas reales . Asimismo durante la crisis, las empresas operadoras, especialmente la de gestión directa, han recurrido a la reducción de inversiones para aminorar los Gastos de Explotación” (p. 2).

“La estructura de los Gatos de Explotación de las empresas operadoras de transporte a, a efectos de este trabajo, se articula sobre cuatro variables fundamentales, que se relaciona con la información aportada por las cuentas anuales y son:

1. Aprovisionamientos
2. Gastos de Personal
3. Dotación a la amortización
4. Otros gastos de explotación”

Álvarez, Freire & Gutiérrez (2017) en su investigación sobre: “*Capacitación Y Su Impacto En La Productividad Laboral De Las Empresas Chilenas*” para optar el grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad de Concepción de Chile, llega a las siguientes conclusiones: “La presente investigación midió el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015. Para ello, se utilizó la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), de la cual se consideró una muestra de 8.084 empresas. Se utilizó la metodología Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), utilizando como variable de resultado la productividad laboral, variable de tratamiento la capacitación laboral y variables explicativas el tamaño, capital extranjero, I+D, departamento de I+D, personal calificado de I+D, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que

realizaron capacitación y las que no lo hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa”.

“Como se ha observado en la sección previa, la capacitación no tendría un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas Chilenas, lo que representaría una discordancia con gran parte de la literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral. Con el fin de justificar los resultados encontrados, se descubren diversos estudios que respaldan esta conclusión, y al parecer es un fenómeno común entre los países latinoamericanos.

Méndez (2003), hace referencia a la mala ejecución de la capacitación, describiendo los pasos necesarios para aplicarla correctamente; identificando necesidades, teniendo una correcta planificación y logística de la misma, funcionarios escogidos adecuadamente, compromiso de la jefatura y el funcionario, calidad del tutor y finalmente se torna necesario realizar una evaluación de desempeño. Por otra parte, para un estudio realizado en Perú, si bien se manifiesta que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa, ésta estaría perdiendo efectividad producto del alto nivel de rotación laboral que se produce en el país, dado que los empleados se capacitan y luego se trasladan a otra empresa, efecto de los cambios de la reforma laboral (Chacaltana & García, 2001), reformas que han sido aplicadas en diversos países de Latinoamérica, entre ellos Chile”

Carrillo (2016), en su investigación sobre: “*El Salario Emocional Y La Productividad De La Empresa Comercializadora P.S*”, para obtener el título profesional de Psicólogo Industrial en la Universidad Central del Ecuador, sus conclusiones fueron: “La generación de la investigación con finalidad de evidenciar la influencia del Salario Emocional en la Productividad de la empresa Comercializadora P.S. Y generar nuevos conocimientos y aportes a la misma con relación a las dos variables investigadas, al tener importancia al momento de generar motivación a las dos partes tanto a los trabajadores y a los directivos de la empresa. En un sistema empresarial, económico en donde la mano de obra de los trabajadores es imprescindible y netamente de sustento y apoyó para las empresas las mismas que permiten avanzar y evolucionar al paso del tiempo obviamente cumpliendo con estándares, misión, visión de la empresa, ahí radica la importancia de mantener a las personas en su puesto de trabajo a la vez las mismas ganan experiencia y también la empresa gana personal capacitado, La participación en el trabajo y el compromiso con la organización (Robbins,2004). Nos permite elaborar una conceptualización de lo que es satisfacción con el trabajo o satisfacción laboral”

“En el estudio investigativo se utilizó la metodología correlacional la misma que permitió conocer la relación entre las dos variables (Salario emocional y la Productividad), Con un enfoque no experimental, el investigador se limita a observar analizar y describir y no interviene en la misma, la totalidad de la población estudiada 12, 2 Hombres y 10 Mujeres de edades entre 32 a 53 años de edad. En la investigación se utilizó

instrumentos diseñados para las necesidades de la misma, siendo elaboradas bajo las demandas del gerente propietario de la empresa Comercializadora P.S., Finalmente hay dos títulos que aportan con la orientación teórica de la investigación. (Salario Emocional, Productividad,)”.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Vigo (2017) en su investigación “*Gastos Operativos Y Su Efecto En La Situación Económica – Financiera De La Empresa De Transporte Público Rebisa Sac De Trujillo 2016*” para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, en su investigación llega a las siguientes conclusiones:

1. “Al realizar la aplicación de la identificación de sus deficiencias a través del instrumento de recolección de datos al contador y al personal de sus principales gastos actuales incurridos por la empresa Rebisa SAC se puede apreciar una mejora de imagen en cuanto al efecto positivo en el desenvolvimiento del desempeño reflejándose un incremento de la utilidad neta en la empresa. esto debido gracias a la política implementada en reducir dichos gastos se presenta un incremento en su rentabilidad sobre sus activos de 6%, y un aumento de su rentabilidad patrimonial de 8% esto se debe gracias a la implementación de un control en las políticas y herramientas de gestión, tales como: Reglamento interno funciones y el manual de políticas.”
2. “Al analizar la situación económica-financiera de la empresa Rebisa SAC mediante los índices financieros se cuenta con un liquidez para el año

2015 solo de 2.33 soles y para el siguiente año se logró obtener 7.97 soles para afrontar obligaciones, así mismo que el 19% de sus recursos a terceros es financiada y en cuanto a la rentabilidad se gestionó con más eficiencia el desenvolvimiento de cada una de sus partidas contables que propiciara mayores recursos para ser aplicados en nuevas inversiones, se puede concluir que al obtener un resultado favorable en nuestra situación económica también tiene repercusión en nuestra situación financiera como así se verá reflejado en aumento de nuestro capital, aumento de liquidez, solvencia y una mayor rentabilidad de sus recursos”.

3. “La propuesta de mejoras en las áreas lograra múltiples beneficios ya que se tendrá un mayor control de sus ingresos, gastos y se obtendrá una mejor rentabilidad aumentando más de un punto porcentual, lo cual, favorecería a tomar decisiones, en librarnos en costos y gastos innecesarios”.

Céspedes (2015) en su investigación: *“Influencia De Un Adecuado Manejo Y Sus Presupuestos Obran En Los Resultados Económicos De La Empresa - Grupo Constructor San Isidro Sac” – Ubicada En La Ciudad De Trujillo*” para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional de Trujillo, sus conclusiones fueron:

1. ”Observamos que los costos ejecutados en la mayoría de las partidas presupuestales son mayores que inicialmente presupuestaron. Lo cual es explicado según nuestro marco de contrastación, en primer lugar porque no se cuenta con un sistema confiable y con una data histórica de proyectos similares asequibles para el análisis presupuestal de nuevos proyectos”.

2. “Finalmente respecto a la propuesta de un control presupuestal podemos argumentar que debido a los buenos resultados obtenidos en la implementación de estas prácticas en otras empresas del rubro, la propuesta es adecuada para ser implementada en la empresa y de esa manera mejorar la efectividad en las predicciones, la eficiencia en los gastos ejecutados y permitir a los directivos tomar mejores decisiones que aumenten valor a la empresa”.

Rojas & Alonso (2012) en su investigación *“Los gastos deducibles y no deducibles y su incidencia en el resultado contable y tributario de la empresa de transporte El Milagro de Dios S.R.L. del distrito El Milagro en el periodo 2012”*, para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Privada Antenor Orrego sus conclusiones son :

1. ”Los Gastos Deducibles y No Deducibles en los que incurre la Empresa de Transportes El Milagro de Dios S.R.L. generan diferencias temporales y permanentes negativas entre el Resultado Contable y Tributario, lo que trae como consecuencia el mayor pago de impuesto a la renta”.
2. “La Empresa de Transportes El Milagro de Dios S.R.L., por las actividades que realiza está afecta a los tributos por cuenta propia tales como: Impuesto a la Renta, Impuesto General a las Ventas, aportes a ESSALUD y también actúa como agente de retención de terceros por los siguientes tributos: ONP, AFP, impuesto a la renta de cuarta categoría e impuesto la renta de quinta categoría”.

3. “Los gastos en los que incurre generalmente la Empresa de Transportes El Milagro de Dios S.R.L. como consecuencia de sus operaciones, según la Ley del impuesto a la Renta, se encuentran sujetos a límites para que puedan ser considerados deducibles, como es el caso de los gastos de movilidad de los trabajadores, los gastos de representación propios del giro del negocio, los gastos sustentado con boleta de venta emitidas por sujetos del Nuevo RUS, por lo que los excesos de estos límites se constituyen como gastos no deducibles conjuntamente con los gastos no sustentados con comprobantes de pago , los gastos sustentados con recibos por honorarios que no han sido pagados dentro del plazo establecido para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio y los gastos sustentados con boletas de ventas emitidas por sujetos que no pertenecen al Nuevo Rus, según lo dispuesto en el artículo 37° y artículo 44° del TUO de la mencionada Ley y el artículo 21° y artículo 25° del Reglamento de la Ley”.
4. “La Empresa de Transportes El Milagro de Dios S.R.L. no tiene procedimientos establecidos para el control de sus gastos que no son deducibles o que están sujetos a límite”.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Gastos de Personal**

**Definición:** Se refiere a las retribuciones que realiza una empresa o negocio a los trabajadores que tiene a su cargo, que va más allá del pago de los sueldos. En este

apartado tienen cabida todo tipo de retribuciones fijas y variables, indemnizaciones y las cotizaciones obligatorias a los diferentes regímenes de la Seguridad Social. También están incluidas las prestaciones sociales que engloban toda clase de pensiones y los gastos de naturaleza social. (Economiasimple., 2015).

Según (Maldonado Ortega, 2019) en su publicación: dinámica contable trata sobre la cuenta 62 gastos de personal y directores, y la definición que da a los gastos de personal es el siguiente: se refiere a las retribuciones que realiza una empresa o negocio a los trabajadores que tiene a su cargo, que va más allá del pago de los sueldos. En este apartado tienen cabida todo tipo de retribuciones fijas y variables, indemnizaciones y las cotizaciones obligatorias a los diferentes regímenes de la Seguridad Social. También están incluidas las prestaciones sociales que engloban toda clase de pensiones y los gastos de naturaleza social.

(Consejo Normativo de contabilidad, 2016) En la Norma Internacional 19 Beneficios a los empleados define este concepto como: “todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.”

Beneficios a los empleados a corto plazo: incluyen elementos tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados: a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social, b) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad; c) participaciones ganancias e incentivos y d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y

entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados (párrafo 9 de la NIC 19).

### **Características**

En lo referente al concepto de gastos de personal hay que diferenciar sobre todo los componentes:

**a. Los sueldos** (resultado de un contrato): es remuneración el integro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición, se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. ... puede decirse que el empleado recibe un sueldo a cambio de poner su fuerza laboral a disposición del empleador, en el marco de una serie de obligaciones compartidas que rigen su relación contractual.

### **El contrato de trabajo:**

Las normas laborales no desarrollan una definición exacta del contrato de trabajo, como si lo hace la doctrina, sin embargo, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral establece lo siguiente:

*“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma*

*verbal o escrita y el segundo en los casos y con régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.*

En términos generales podríamos anotar que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por lo cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios de forma personal sin intermediario alguno, bajo la subordinación del segundo, a cambio de recibir una remuneración.

### **Formas de Celebración:**

El contrato de trabajo puede ser celebrado en forma verbal o escrita, por lo que podemos señalar que no existe formalidades para su celebración; sin embargo, en los casos de los contratos sujetos a modalidad solo pueden ser celebrados en forma escrita, conforme a lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Podrán celebrarse a plazo indeterminado (no existe plazo de termino) o a plazo determinado o sujeto a modalidad (existe un término del contrato), pudiendo ser, en ambos casos, a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato de trabajo escrito que se refiere el inciso b) del artículo 8 del D.L. N°689, se deberá consignar como mínimo:

- Los datos identificatorios del empleador: nombre o razón social de la empresa, libreta tributaria, domicilio, inscripción en los registros de ley, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.

- Los datos identificatorios del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesional, oficio o especialidad.
- Los datos mínimos de la contratación; descripción de las labores que desempeñara el contratado, jornada laboral, lugar donde laborara, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.
- La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada por ley. En el contrato se deberán desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie.

**b. Los conceptos remunerativos:** son aquellos que se tienen en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social que a su vez se deben tener en cuenta a la hora de liquidar la compensación por tiempo de servicios, como bonificaciones, asignación familiar, horas extras, comisiones y otras que sean de libre disposición.

### **Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con la finalidad de cumplir la prestación laboral que el empleador le pueda exigir, la jornada ordinaria del trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual

remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

- Jornada en Horario nocturno

Existen casos donde el trabajador presta servicios nocturnos, lo cual es denominado jornada nocturna, comprendida desde las 10.00 pm hasta las 5.59 a.m. la tasa que se aplica es la del treinta y cinco por ciento (35%) adicional a la remuneración mínima vital, el trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mensual vigente a la fecha de pago, con una sobretasa del 35% de esta.

- Horario de refrigerio

Es el tiempo que tiene el trabajador para la ingesta de su alimentación principal, cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

El tiempo dedicado para el refrigerio, no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos, deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni después del mismo. La adecuación del horario del refrigerio, no implicara un incremento en la jornada de trabajo. Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementará el número de horas efectivos de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración. Cabe precisar que horario de refrigerio no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga lo contrario.

- **Horas extras**

Las horas extras es el sobretiempo realizado por el trabajador, que puede ocurrir antes de la hora de ingreso o posterior a la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Cuando el sobre tiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulta indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

- **Pago**

Para las dos primeras horas es el 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente.

A partir de la tercera hora es el 35% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función de la hora correspondiente.

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o posterior de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Asimismo, el trabajo en sobretiempo se declara en el PDT 601 planillas electrónicas PLAME.

- **Prestaciones alimentarias**

Se establece el beneficio de prestaciones alimentarias con fines promocionales en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con el objeto de mejorar sus ingresos, mediante la adquisición de bienes de consumo alimentario suministrados por su empleador con la participación de terceros en condiciones adecuadas.

Las prestaciones alimentarias, podrán ser objeto de convención colectiva de trabajo o contrato individual.

**Modalidades de prestación**

Las modalidades de la prestación pueden ser, sin que estas sean excluyentes:

1. Suministro directo:

El que otorga el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo. En los casos de otorgamiento por acto unilateral del empleador, costumbre o mediante convención colectiva, mantiene su naturaleza de remuneración computable.

2. Suministro indirecto

El que otorga a través de empresas administradores que tienen convenios con el empleador, mediante la entrega de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados.

Asimismo, el que se otorga mediante convenio con empresas proveedoras de alimentos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **Planillas**

Los empleadores que otorguen el beneficio de prestaciones alimentarias deberán consignar en el PDT 601 – planillas electrónicas PLAME, en columna aparte, el monto correspondiente por concepto de prestaciones alimentarias, a efectos de discriminar el importe que gozará de los beneficios establecidos en la Ley N°28051 y su reglamento.

### **Tope**

El valor de las prestaciones alimentarias no podrá exceder el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.

En ningún caso, el valor de la prestación alimentaria podrá superar las dos remuneraciones mínimas vitales.

La infracción de los topes establecidos origina que el exceso sea considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que la ley establece.

### **Condición de Trabajo**

Las prestaciones alimentarias otorgadas por el empleador, que tienen la calidad de condición de trabajo, no constituyen remuneración computable

- c. **Las aportaciones a la Seguridad Social.** Contribuciones de la empresa establecidas por ley, tales como seguro social, seguro complementario de trabajos de riesgo, SENCICO, SENATI, entre otras.

#### **Seguro de Vida Ley**

El seguro de Vida Ley tiene por finalidad proteger a los trabajadores ante la imposibilidad de seguir laborando por una situación de invalidez absoluta y permanente, o indemnizar a los familiares directos del trabajador cuando falleciera este último.

Están obligadas a contratar un seguro de Vida Ley todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que cuenten con trabajadores con cuatro (4) años de prestación de servicios en forma ininterrumpida o acumulada, salvo que el empleador decida contratar en forma facultativa el seguro de vida.

#### **Beneficiario:**

El beneficiario es la persona que cobra la póliza por concepto de indemnización, que puede ser el mismo trabajador incapacitado permanentemente, o en caso de fallecimiento los beneficiarios señalados en la declaración jurada indicada y el empleador, en el supuesto que no reclame ningún beneficiario dentro del plazo de un año de fallecido el trabajador los beneficiarios tienen el siguiente orden de prelación de manera excluyente:

- El cónyuge o conviviente y los descendientes del asegurado
- Los ascendientes y hermanos menores de 18 años

#### **Prima:**

La prima es la prestación económica que está a cargo del contratante (empleador), la cual es única y renovable mensualmente o anualmente según la

poliza. A cambio de este pago, el asegurador asume la obligación de cubrir las contingencias del siniestro que ocurra y dañe al asegurado (trabajador) mediante el pago de una indemnización.

La base del cálculo para el pago de la prima es la remuneración que percibe habitualmente el asegurado. Tales remuneraciones se encuentran registradas en las planillas de remuneraciones y en las boletas de pago.

### **Seguridad y Salud en el trabajo:**

De conformidad con el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

Establece en su título preliminar nueve principios que se configuran como directrices para aplicar la normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. El propósito de estos principios es garantizar que el trabajo se desarrolle en un entorno seguro y saludable.

### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales,

quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

### **Artículo 3. Normas mínimas**

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

La normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, es aplicable al sector privado y sector público en todo el territorio nacional. Por lo tanto se encuentran vinculados respecto a lo dispuesto:

- Todos los sectores económicos y de servicios
- Empleadores y trabajadores de la actividad privada
- Trabajadores y funcionarios del sector público
- Persona bajo modalidad formativa
- Trabajadores de las FFAA y PNP
- Trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos
- Todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.

### **Mejoramiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- El establecimiento de estándares de seguridad.
- La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.

- La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- La corrección y reconocimiento del desempeño.

### **Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

### **Obligaciones de los empleadores**

#### **Tener una Política de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud**

La política en materia de seguridad y salud en el trabajo debe:

- Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Esta Política incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

**Son obligaciones de los empleadores:**

- a) Entregar a cada trabajador copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

**Servicios de seguridad y salud en el trabajo**

La Ley obliga a que todo empleador organice un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Los servicios de salud en el trabajo aseguran que funciones como las siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- Identificación y evaluación de los riesgos.

- Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidas instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando sean proporcionadas por el empleador.
- Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.

### **Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud**

La Ley establece que los empleadores deben evaluar, vigilar y controlar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ello con la finalidad de:

- Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema.
- Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos.

Para cumplir con esta finalidad, los empleadores deben cumplir con los siguientes aspectos:

- a. Investigar los accidentes, enfermedades e incidentes.

b. Realizar auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Obligaciones de los empleadores**

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos

## **Seguro Social de salud (ESSALUD)**

En el marco de la relación laboral, el empleador no solo debe cumplir con el pago de beneficios laborales, tales como la CTS, vacaciones, gratificaciones, entre otros; sino que, adicionalmente, tiene la obligación de afiliar al trabajador y a sus derechohabientes al régimen contributivo de la seguridad social en salud para que tengan derecho a percibir las prestaciones de salud, económicas y de bienestar social, a través de un aporte obligatorio a ESSALUD.

### **Sujetos obligados**

Según lo dispone la Ley 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social, la contratación de este seguro es de carácter obligatorio para todos los trabajadores activos dependientes, socios de cooperativos, trabajadores del hogar y pensionistas. Se entiende por entidad empleadora a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores. Asimismo, también están obligadas las personas naturales que cuenten con trabajadores del hogar.

De esta manera, el empleador deberá inscribir a los asegurados regulares y sus derechohabientes en el T-Registro.

### **Entidades prestadoras de la cobertura en salud**

La cobertura de salud por trabajo de riesgo sólo puede ser contratada por la Entidad Empleadora, a su libre elección, con cualquiera de las siguientes entidades prestadoras:

- a) ESSALUD

b) La EPS elegida conforme al artículo 15° de la Ley N° 26790. Cuando no existiera una EPS elegida, la Entidad Empleadora podrá decidir la contratación de la cobertura de salud con cualquier otra EPS que opere en el mercado peruano.

Las Entidades Empleadoras que cuentan con establecimientos propios de salud, están obligadas a contratar la cobertura de salud por trabajo de riesgo con el ESSALUD o una EPS autorizada, pero podrán arribar a convenios especiales con dichas entidades con el objeto de que sus establecimientos propios cubran, por cuenta del ESSALUD o de la EPS elegida, parte de las prestaciones.

#### **Tasa de la contribución:**

El aporte se encuentra a cargo del empleador, cuya tasa para los afiliados regulares es equivalente al 9% de la remuneración mínima vital (RMV); el aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión; mientras que, el aporte de los afiliados potestativos es el que corresponde al plan elegido por cada afiliado.

#### **Cobertura de salud de Trabajo de Riesgo**

Los contratos de servicios de salud que celebren las Entidades Empleadoras con el ESSALUD o con las Entidades Prestadoras de Salud, para el otorgamiento de las prestaciones correspondientes a la Cobertura de Salud de Trabajo de Riesgo, se sujetarán estrictamente a los siguientes términos y condiciones mínimas:

- La cobertura que otorgue ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud, es integral, comprendiendo obligatoriamente las prestaciones de salud tanto de la capa simple como de la capa compleja, sin perjuicio de los convenios previstos en el segundo párrafo del art. 83° del Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- Las condiciones de cobertura y las prestaciones serán iguales para todos los trabajadores, cualquiera que fuere su nivel remunerativo. La cobertura rige para los asegurados a partir del día de inicio de la vigencia del contrato, no pudiendo pactarse cláusulas que establezcan exclusiones de dolencias o enfermedades preexistentes, períodos de carencia, copagos, franquicias o pago alguno de los trabajadores con cargo a reembolso u otros mecanismos similares.

#### **d. Beneficios sociales**

Los trabajadores en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado mínimo un mes completo en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

- **Compensación por tiempo de Servicios**

La compensación por tiempo de servicios tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año respectivamente y se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de servicios D.S. N°001-97-TR y D.S. 004-97-TR y normas complementarias.

Se determinara en base a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, o en base a treinta jornales; según sea el caso. Para obtener la remuneración computable, las remuneraciones diarias se multiplicaran por treinta. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

- **Gratificaciones**

Las gratificaciones son montos de dinero que el empleador paga a los trabajadores en forma adicional a la entrega de la remuneración, en la oportunidad en que lo señale las normas que regulan este concepto.

En el caso de las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, son gratificaciones ordinarias y obligatorias, que tienen su origen en el mandato de una norma legal, ante el incumplimiento del empleador, el trabajador puede reclamar judicialmente el pago.

El nacimiento de este beneficio fue dado por la Ley N°25139, norma que recogió la practica realizada por algunas empresas que otorgaban el pago de una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre. La

mencionada ley fue derogada por Ley 27735, vigente actualmente, posteriormente, se publicó su reglamento del Decreto Supremo N°005-2002-TR. (Toyama Myagusuko, 2005)

Este beneficio corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada independientemente de la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Es decir este beneficio corresponde a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado, a plazo fijo y a los trabajadores que tiene un contrato a tiempo parcial.

Cabe precisar que, no corresponde este beneficio a los practicantes bajo cualquier modalidad de convenio.

Los semestres de las gratificaciones son enero-junio y julio-diciembre, respectivamente. No obstante al ser estos los semestres, respecto al segundo se advierte que el trabajador a la fecha de oportunidad de pago, es decir el 15 de diciembre, aún no ha cumplido con haber laborado todo el mes de diciembre, aun así le corresponderá el pago de la gratificación íntegra de dicho semestre julio-diciembre, siempre que, a la quincena del mes de diciembre, estuviera laborando. Este beneficio social es otorgado dos veces al año.

El requisito tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada periodo de seis. Para su incorporación a la remuneración computable, se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Es

igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el periodo a liquidarse es inferior a seis meses.

- **Descanso Vacacional**

El descanso vacacional es uno de los derechos de los trabajadores más importantes, y es parte de los llamados descansos remunerados, que son el descanso semanal obligatorio, el descanso en días feriados y el descanso vacacional anual.

La característica de estos descansos, es que encajan en la figura de la suspensión imperfecta de labores, es decir que los trabajadores dejan de prestar servicios, pero no pierden el derecho a la contraprestación económica, estando el empleador obligado a pagar la remuneración de esos días como si hubieran sido laborados.

Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el record vacacional.

De lo señalado en los párrafos anteriores, se concluye que solo tienen derecho a vacaciones aquellos trabajadores que ostentan tal calificación, es decir, que los vincula a un empleador un contrato de trabajo.

Para que el trabajador adquiriera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir dos requisitos indispensables que deben darse conjuntamente: un año de labor y acreditar un número determinado de días efectivos de labor dentro de ese año, con las peculiaridades que la norma observa.

La duración del descanso vacacional es de treinta días continuos; sin embargo, se permite fraccionar su goce. Existen casos en los que el trabajador no disfruta de treinta días de descanso sino de más o menos días, dependiendo de que se acuerde acumular o reducir las vacaciones.

Como quiera que el descanso vacacional es de 30 días calendarios, se incluyen en ellos los sábados, domingos y feriados. Esa es la razón por la que se fija la fracción mínima en 7 días, porque debe incluirse en dicha fracción sábados, domingos y feriados. De ser periodos menores, los trabajadores podrían solicitar gozar 4 o 5 días, es decir, solo por los días hábiles, con lo que se tergiversaría el sistema de descanso de las vacaciones.

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador en el periodo anual sucesivo a aquel en que alcanzo el derecho al goce de dicho descanso. Vale decir, cumplido el año de labor, el trabajador adquiere derecho a vacaciones, y esta debe ser gozada dentro de los 12 meses siguientes de haber cumplido el año.

El artículo 25° de la constitución establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas.

El principio que rige el pago de la remuneración vacacional es que el trabajador debe percibir como remuneración vacacional la que el trabajador hubiera 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 por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el art. 18 del D.L. N°650.

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al seguro social en salud y a la ONP, ni la prima del seguro de vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el PDT 601 (o libro de planillas de ser el caso). La fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente, la remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

- **Participación en la Utilidades**

Nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 29° reconoce el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades.

En nuestra legislación laboral, este derecho está regulado por norma de rango inferior que son los siguientes Decreto Legislativo 892 y sus modificatorias introducidas por la Ley N°27564, la Ley N°28464, su reglamento aprobado por el decreto supremo N°009-98-TR, reglamento del Decreto Legislativo 892, así como las normas previstas en el Decreto Legislativo 677.

### **Empresas obligadas a repartir utilidades**

El decreto legislativo N°892, norma que regula el pago de este beneficio, señala los requisitos que debe cumplir la empresa para estar obligada a repartir utilidades, estos requisitos son:

- Generar rentas de tercera categoría.
- Tener más de 20 trabajadores y
- Haber generado utilidades durante el ejercicio respectivo.

### **Elementos que se consideran para efectuar el cálculo de utilidades**

Para establecer si una empresa excede o no de 20 trabajadores, se sumaran el número de trabajadores que hubiera laborado cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado se divide entre 12. Cuando el número de trabajadores varíe dentro de un mes se considerara el número mayor, si el numero resultante implicara una fracción mayor o igual a 5 se redondeara a la unidad superior.

Cabe precisar que, la norma señala que la empresa debe tener más de 20 trabajadores, por lo que las empresas obligadas a repartir utilidades son la que tienen 21 trabajadores.

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que laboran en empresas con más de 20 trabajadores que hayan cumplido las jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades de contratación laboral.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

Asimismo participaran en el reparto de las utilidades los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso medio, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo, según lo señala la quinta disposición complementaria modificatoria de la Ley 29783.

### **Procedimiento para la distribución de las utilidades**

#### **a) En función de los días laborados por cada trabajador**

El 50% de las utilidades será distribuido en función de los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días que el trabajador haya prestado servicios real y efectivamente. Igualmente se consideran como días laborados los días de ausencias que por mandato legal expreso deben ser considerados como asistencia para todo efecto legal.

A este efecto, se dividirá el 50% de las utilidades entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicara por el número de días laborados por cada trabajador.

**b) En función de la remuneraciones de cada trabajador**

El otro 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicara por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

**Fecha de pago de utilidades**

La distribución de las utilidades a los trabajadores se debe realizar dentro de los treinta días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada anual del impuesto a la renta.

Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda.

El monto que reciba cada trabajador por concepto de utilidades no podrá ser mayor a 18 remuneraciones mensuales que cada trabajador perciba a la fecha del cierre del ejercicio.

El cobro de las utilidades tiene el mismo plazo prescriptorio fijado para los demás beneficios sociales, es decir cuatro años a partir del cese, o en caso de los trabajadores que cesaron antes a partir del momento en que debió efectuarse la distribución. En este caso, no es de aplicación el interés moratorio.

Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en que venza dicho plazo.

### **Dimensiones del gasto de personal**

**Contrato.-** en materia de derecho laboral, como en otras ramas jurídicas del derecho privado, existen principios, directrices pilares del derecho, como por ejemplo, los principios de irrenunciabilidad de derechos, inmediatez y primacía de la realidad.

El artículo 17 de la Ley de productividad y competitividad laboral establece lo siguiente: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

En términos generales podríamos anotar que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios de forma personal sin intermediario alguno, bajo la subordinación del segundo a cambio de recibir una remuneración.

**Planilla de pagos.-** la planilla electrónica es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentado mensualmente a través del medio informático desarrollado por la SUNAT.

Se encuentra conformada por la información de Registro de Información laboral (T-registro) y la planilla mensual de pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro.

El contenido está conformada por:

- La información de la Planilla electrónica: datos del empleador, datos de trabajadores, pensionistas, prestaciones de servicios – cuarta categoría, prestadores de servicios – modalidad formativa y personal de terceros.
- La tabla perimétrica: tipo de actividad, tipo de establecimiento, tipo de documento de identidad, ocupación, régimen pensionario, etc.
- La estructura de los archivos de importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la planilla electrónica.

**Empleador.-** toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho cooperativa de trabajadores, institución privada, empresas del estado, entidad del sector público nacional inclusive a las que se refiere el texto único actualizado de las normas que rigen la obligación de determinadas entidades del sector público de proporcionar información sobre sus adquisiciones, aprobando por el Decreto supremo N°027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación.

### **Trabajador**

**Principios.-** En materia de derecho laboral, como en otras ramas jurídicas del derecho privado, existen principios, directrices, pilares del Derecho, como por

ejemplo, los principios de irrenunciabilidad de derechos, inmediatez y primacía de la realidad, que abordaremos a continuación:

**a) Principio Protector o Principio tutelar**

El cual está comprendido por los siguientes sub principios:

- Regla del Indubio pro operario: en caso de existir duda entre varios sentidos o interpretaciones, se debe realizar una interpretación normativa a fin de interpretar el dispositivo legal de tal forma que se mayor protección al trabajador,

Asimismo nuestro máximo intérprete dispuso lo siguiente:

“Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano indubio pro reo. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica.

El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma”. (Exp 0008-2005-AI/TC, Fundamento 21)

- Regla de la norma más favorable: en caso de que exista un conflicto de normas respecto a la aplicación de alguna, se debe preferir por la más favorable pese a los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas, debido a que el trabajador es la parte más débil dentro de la relación laboral.

**b) Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Es un mecanismo de defensa normativa, por la cual se prevé que la parte más débil dentro de una relación laboral quede desprotegida. Es por este principio, que el trabajador no podrá renunciar a los derechos laborales que le corresponden por mandato legal.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

“La Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento –y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique.”

(Expediente N° 2906-2002-AA/TC. Arequipa - Lima, 20 de enero de 2004)

**c) Principio de inmediatez**

A través de este principio se establece que la comunicación entre trabajador y empleador debe producirse sin mediar mayor lapso de tiempo, cuando signifiquen violación de los derechos laborales.

Aunque la norma no establece plazo específico, se entiende que dicha comunicación debe ser lo antes posible, pues, no se podría reclamar o sancionar por hechos que ya fueron olvidados.

**d) Principio de primacía de la realidad**

Por este principio, va a primar lo que ocurre en la práctica antes de lo que surge sobre la base de documentos o acuerdos.

En el caso de una inspección de trabajo, por el principio de primacía de la realidad, se presumirá que existe vínculo laboral salvo que se acredite lo contrario en las siguientes situaciones:

- Si el trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo similar o equivalente a la de otro trabajador declarado en la planilla de la empresa.
- Si habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, prácticas profesionales o aprendizaje, o superado los límites legales, se continúa prestando los mismos servicios a la empresa que lo contrató.
- Si la labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos de trabajo calificados por norma expresa como laborales o de carácter subordinado.
- Si en la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la regla.

**e) Principio de continuidad:**

Es a través de este lineamiento que los contratos laborales a tiempo determinado o a plazo fijo que se realicen por un tiempo determinado se computan continuas a efectos de acreditar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

**f) Principio de razonabilidad**

Los actos dentro de toda relación laboral, deben estar sujetos a la razón, es decir, el dictar normas que reglamentan la relación laboral, como la facultad de

introducir cambios o modificar turnos, la sanción disciplinaria, deben ser bajo criterios razonables (artículo 9 del DS 03-97-TR).

**g) Principio de buena fe**

Los trabajadores y empleadores deben cumplir con las obligaciones y deben ejercerlas libremente sus derechos con sana intención y de buena fe, sin producir daños morales o materiales.

**Jornada de Trabajo.-** la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con la finalidad de cumplir la prestación laboral que él le pueda exigir, es un derecho constitucional que se encuentra regulado en el artículo 25 de la constitución política del Perú.

Por lo que la jornada máxima de trabajo para hombre y mujeres es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, en el caso de las jornadas acumulativas o atípicas, el número de horas laborales no debe superar dicho máximo.

**Personal que no mantiene vínculo laboral**

Como indicamos al inicio, en nuestro día a día, aludimos a “personal” o “recursos humanos” de la empresa, haciendo referencia a todo el personal que colabora con esta, mas no necesariamente a los trabajadores o dependientes, pero desde el punto de vista económico dicha generalización puede conllevar a errores.

A fin de evitar contingencias laborales o fiscales, es que consideramos indispensables aclarar en qué casos el personal de la empresa no mantendrá un vínculo laboral.

## **1. Locadores de servicios**

Tienen esta calificación aquellos colaboradores contratados bajo un vínculo civil, en tanto que realizan su prestación de forma independiente o sin dirección de parte del usuario del servicio, conforme a las reglas previstas en el artículo 1764 del Código Civil. Como es evidente, en el desarrollo de los servicios del personal independiente, este no se verá sujeto a subordinación, fiscalización, supervisión y/u horario de trabajo, como sí ocurre tratándose de trabajadores, puesto que únicamente prestará su servicio por cierto tiempo o por un trabajo determinado, a cambio de una retribución; por este motivo, respecto de estos locadores de servicio solo se celebrarán contratos de locación de servicio. A diferencia de lo que ocurre en el plano civil, esta modalidad de prestación de servicios es compatible con la colaboración de auxiliares y/o sustitutos, ya que no se entiende personalísima, a menos que así lo requiera el usuario del servicio. Cabe precisar que la retribución que este personal percibe tiene la denominación de honorarios profesionales.

## **2. Directores**

Otro de los casos que puede generar confusión en cuanto a sus repercusiones laborales es el del Director de la empresa, que es miembro del órgano colegiado de las sociedades anónimas, denominado Directorio.

Al respecto, debemos recalcar que el legislador no nos proporcionó un concepto o definición de director en la Ley General de Sociedades, pero entendemos que al tratarse de un sujeto independiente a la empresa, y respecto del cual no se ejerce subordinación, su prestación personal también

se encontrará regida por los alcances de las normas civiles, es decir, por el artículo 1764 y siguientes del Código Civil. Este personal también cuenta con una retribución por sus servicios o participación en las sesiones de director, conforme a lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley General de Sociedades, la cual se denominará dieta.

### **Medición de los gastos de personal**

#### **Definición:**

La Cuenta 62 “Gastos de personal, directores y gerentes” agrupa las subcuentas que representan las remuneraciones a que tiene derecho el trabajador, tanto en efectivo como en especie así como las distintas contribuciones para seguridad y previsión social, y en general todas las cargas que lo benefician.

#### **Importante:**

En esta cuenta también se incluye por extensión, las dietas a los miembros del Directorio de la empresa.

## **2. Nomenclatura**

La cuenta en desarrollo está compuesta por las siguientes subcuentas y divisionarias:

621 Remuneraciones

6211 Sueldos y salarios

6212 Comisiones

6213 Remuneraciones en especie

6214 Gratificaciones

6215 Vacaciones

- 622 Otras remuneraciones
- 623 Indemnizaciones al personal
- 624 Capacitación
- 625 Atención al personal
- 626 Gerentes
- 627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones
  - 6271 Régimen de prestaciones de salud
  - 6272 Régimen de pensiones
  - 6273 Seguro complementario de trabajo de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
  - 6274 Seguro de vida
  - 6275 Seguros particulares de prestaciones de salud – EPS y otros particulares
  - 6276 Caja de beneficios de seguridad social del pescador
  - 6277 Contribuciones al SENCICO y el SENATI
- 628 Retribuciones al directorio
- 629 Beneficios sociales de los trabajadores
  - 6291 Compensación por tiempo de servicio
  - 6292 Pensiones y jubilaciones
  - 6293 Otros beneficios post-empleo

### 3. Subcuentas

El contenido de cada una de las subcuentas que conforman esta cuenta es la siguiente:

- 621 Remuneraciones: Gastos incurridos por concepto de remuneraciones del personal, que incluye los sueldos, salarios, comisiones, remuneraciones en especie, vacaciones, y gratificaciones, entre otros, de carácter fijo.
- 622 Otras remuneraciones: Gastos por concepto de bonos extraordinarios, movilidad, pasajes, asignación para vivienda, seguros particulares de salud, escolaridad, entre otros.
- 623 Indemnizaciones al personal: Comprende los gastos por concepto de pagos adicionales a las remuneraciones, por ejemplo en el caso de ceses de personal.
- 624 Capacitación: Importe utilizado en la capacitación del personal, ya sea dentro de la empresa o fuera de ella, en otras instituciones especializadas.
- 625 Atención al personal: Gastos de atención al personal, tal como almuerzos, celebración de festividades, entre otros.
- 626 Gerentes: Gastos diferentes a las remuneraciones incurridos en el personal de gerencia.
- 627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones: Contribuciones de la empresa establecidas por ley, tales como seguro social, seguro complementario de trabajos de riesgo, SENCICO, SENATI, entre otras similares.
- 628 Retribuciones al directorio: Importe de las retribuciones asignadas a los miembros del directorio de la empresa.
- 629 Beneficios sociales de los trabajadores: Gastos por concepto de compensación por tiempo de servicios de acuerdo a ley, y por concepto de

pensiones de jubilación y otros beneficios, después de terminado el vínculo laboral (post-empleo), como los seguros de salud y otros pagados a pensionistas.

### **Planilla Electrónica**

Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.

Tabla 1

#### ***Planilla Electrónica***

<b>PLANILLA ELECTRÓNICA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MEDIO DE ACCESO</b>
<b><u>T</u> – REGISTRO</b>	Registro de Información Laboral	Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.	A través de la Clave SOL, OPCIÓN MI RUC Y OTROS REGISTROS
<b>PLAME</b>	Planilla Mensual de Pagos	Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados, trabajadores y derechohabientes	Se descarga el programa en <a href="http://www.sunat.gob.pe">www.sunat.gob.pe</a> , se elabora, genera archivo y envía en SUNAT Operaciones en Línea.

Fuente: Sunat .gob.pe

## **Variable dependiente**

### **Resultados Económicos**

**Definición.-** El análisis económico estudia la estructura y evolución de los resultados de la empresa (ingresos y gastos) y de la rentabilidad de los capitales utilizados. Este análisis se realiza a través de la cuenta de pérdidas y ganancias, la cual para que sea significativa debe cumplir dos requisitos:

1. La cuenta de resultados o cuenta de pérdidas y ganancias. Puede variar sensiblemente según los criterios de valoración que se hayan adoptado, por lo que debe ser depurada de tal forma que refleje un resultado homogéneo con otros periodos de tiempo y otras empresas. Lo más lógico para evitar este problema es haber observado durante el ejercicio los principios de contabilidad generalmente aceptados.
2. La rentabilidad externa, la cual trata de medir el mayor o menor rendimiento de capitales invertidos en la empresa.
3. El examen de las cuenta de resultados, analizando sus distintos componentes tanto en el relacionados a los ingresos y gastos.

Ojeda (2011) “En su comentario dice que se deben utilizar al estudiar los estados financieros de una empresa para conocer su posición económica. Su característica especial es que reporta la forma en que se obtuvo la ganancia o, en su caso, se sufrió la pérdida en un determinado período. Este documento financiero se denomina dinámico porque las cuentas que lo constituyen solamente reciben, de acuerdo con su naturaleza, cargos o abonos, y la suma de los mismos es equivalente a su saldo, que es el que se presenta contablemente.

En el estado de resultados se reportan en primer lugar los ingresos o las ventas; por lo tanto, es el documento que debe expresar si se cumplió o no el programa o presupuesto elaborado por el departamento de ventas para generar los ingresos normales de la empresa; desde luego se registran en su totalidad, o sea aun cuando no se cobren, por lo tanto no se refleja en este documento si éstas han sido o no cobradas, solamente en caso de que todas las operaciones las realice la empresa de contado. Pero si la empresa otorga crédito a clientes, el saldo por cobrar de las ventas se encuentra en el balance general”.

(Gitman, 2012), Los resultados económicos, proporcionan un resumen financiero de los resultados de operación de la empresa durante un periodo específico.

### **Características de los resultados económicos**

El análisis de los resultados económicos proporciona a los directivos y accionistas una información acerca del efecto que tienen las decisiones de gestión en el valor de la empresa. Los inversores y prestamistas también usan el análisis de los resultados económicos para evaluar el grado de riesgo de sus recursos aportados y en qué medida las decisiones permitirán alcanzar los objetivos empresariales propuestos.

Es cierto que una empresa estructura de un modo autónomo su forma de financiamiento (con recursos propios o recursos de terceros). Hay que remarcar que el tipo de financiamiento no afecta el desempeño futuro de los negocios de la empresa.

Se pueden percibir tres componentes financieros:

- Los recursos destinados al giro del negocio y el excedente que generan (Activo operativo y excedente operativo).

- Los recursos destinados a otras actividades y las rentas que producen estos activos no operativos.
- Las fuentes de financiamiento (capital y deuda)

En el análisis de los resultados económicos se usan cuatro tipos de técnicas:

- Técnicas de interpretación de datos.
- Técnicas de evaluación competitiva estratégica.
- Técnicas de pronóstico y proyección.
- Técnicas de cálculo financiero.

El análisis de resultados económicos significa, en primer lugar, una interpretación de la situación actual de la empresa, en otras palabras se trata de hacer un diagnóstico, en segundo lugar, la anterior tarea permite la elaboración de una proyección del desempeño futuro de la empresa considerando para ello escenarios alternativos. Por lo tanto, el análisis económico (diagnóstico) permite establecer las consecuencias financieras en todos los escenarios futuros de los negocios (proyección). El análisis financiero de una empresa puede realizarse para las decisiones de un tercero que desea negociar con la empresa o para las decisiones de dirección y accionistas de la empresa en la gestión de sus recursos.

El objetivo de este análisis es el de servir de herramienta para generar mayor capital de la empresa, evaluar las repercusiones financieras, coordinar aportes financieros, evaluar la efectividad de la administración financiera de un proyecto, evaluar incentivos locales para determinar la conveniencia de asumir un cambio en la empresa con relación al ingreso incremental que deja el mismo.

- a. Evalúa la rentabilidad de la empresa: proporcionando la base para que los diversos inversionistas determinen la viabilidad de depositar sus recursos en la organización al percibir los rendimientos de sus aportaciones.
- b. Estimar su potencial de crédito: determina la autorización de proveedores o instituciones financieras para otorgar o ampliar líneas de crédito que faciliten la operación y expansión de la entidad.
- c. Estimar la cantidad, el tiempo y la certidumbre de un flujo de efectivo: permite tomar decisiones de requerimientos de efectivo y en caso de faltantes, planear fuentes de financiamiento y, en caso de excedentes, determinar las alternativas de inversión, lo cual permite medir la liquidez.
- d. Evaluar el desempeño de la empresa: la administración tiene el objetivo de dirigir los recursos humanos financieros y materiales hacia la obtención de objetivos previamente establecidos, por lo que se requiere medir su consecución, a esto se le conoce como evaluación del desempeño de una empresa.
- e. Medir riesgos: las decisiones de inversión implican riesgos que al mismo tiempo representan oportunidades, pero si pueden estimar los resultados de operación y la estructura financiera, la administración podría evitar cometer errores en sus decisiones. A lo anterior se le conoce como el hecho de medir riesgo.
- f. Repartir utilidades: los socios e inversionistas esperan un beneficio financiero por su inversión pero este depende de los resultados de operación. Solo se pueden repartir si la empresa obtiene utilidades.

Los inversionistas también utilizan este informe para evaluar la rentabilidad de la compañía y el desempeño de su administración, para así decidir la conveniencia de continuar con las acciones de la empresa o venderlas. Asimismo este reporte es utilizado por los proveedores, instituciones bancarias y cualquier otro acreedor, para

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

### **Dimensiones del Resultado Económico**

- 1. Preparar las cuentas:** La información básica para hacer el análisis económico financiero de una empresa son los estados financieros, para llegar al final del análisis no basta con esta información sino que muchas veces se requiere información externa de la empresa. Preparar cuentas es simplificarlas en cifras fundamentales que son necesarias para estudiar la situación de la empresa, liquidez, rentabilidad y riesgo.
- 2. Efectuar un análisis patrimonial:** Aquí se estudia el patrimonio de la empresa, desde el punto de vista del activo (estructura económica) como desde el punto de vista de su financiación (estructura financiera). Lo que se estudia tanto en la estructura económica y financiera son dos cosas: la composición de la empresa; qué peso tiene cada partida del activo sobre el total y qué peso tiene cada partida del pasivo sobre el total. También debe observarse su evolución, cómo ha ido cambiando a lo largo de varios años la estructura patrimonial.
- 3. Realizar el análisis de pasivos:** Cuando se dice análisis de pasivos dentro del contexto de análisis financiero, nos referimos a la capacidad de la empresa para devolver sus deudas, tanto a corto, como a largo plazo.

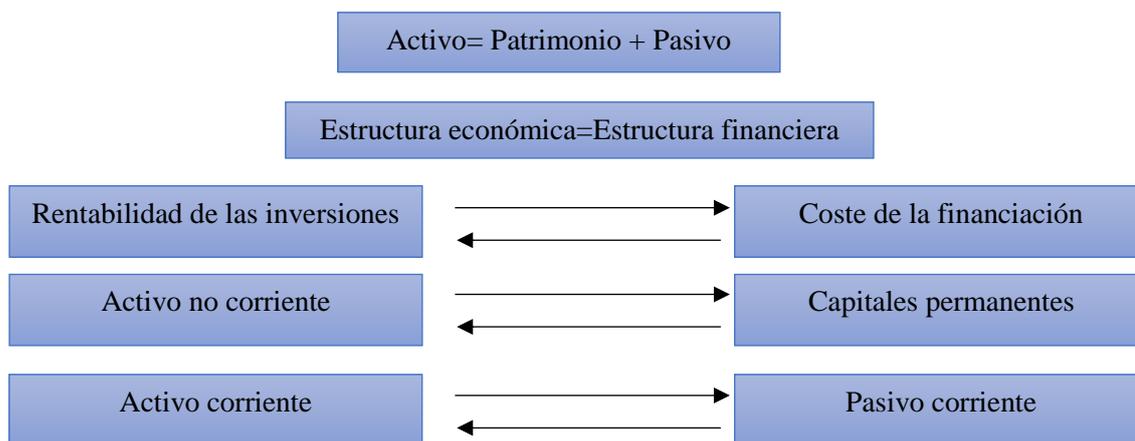
**4. Hacer el análisis económico:** La razón de ser de la empresa es la obtención de beneficios, la empresa existe para generar rentabilidad que implique creación de valor para el accionista, el análisis económico es el estudio de si la empresa está obteniendo una rentabilidad suficiente.

#### **5. Estado de Situación Financiera**

También denominado como Balance General, es un estado financiero estático porque muestra la situación financiera de una organización en una determinada fecha. Presenta las fuentes de las cuales la empresa ha obtenido recursos (Pasivo y Patrimonio), así como los bienes y derechos en que están invertidos dichos recursos (Activos).

Este Estado Financiero es relevante porque constata las fuentes de financiación existentes en un momento dado, procedentes tanto de terceros y de los propios accionistas de la empresa.

Es importante destacar que la forma en que se financie la empresa incide en la rentabilidad y el riesgo financiero que asumirá, es así que hay una estrecha correspondencia entre la estructura financiera (pasivos y patrimonio) y la económica (conjunto de activos). Esto significa que al margen de la identidad contable, las decisiones de financiación condicionan a las de inversión, por lo cual, para que una empresa sea viable a largo plazo, la rentabilidad de las inversiones debe ser mayor al costo de su financiación. En este sentido, se recomienda que los activos no corrientes deben ser financiados con recursos permanentes y el activo no corriente, con pasivo corriente o de corto plazo.



Fuente: Elaboración propia

Figura 1. *Esquema de estado de situación financiera*

## 6. Estado de Resultados

También llamado Estado de Ganancias y Pérdidas, es un estado dinámico porque presenta los resultados financieros obtenidos por un ente económico en un periodo determinado después de haber deducido de los ingresos, los costos de productos vendidos, gastos de operación, gastos financieros e impuestos.

### Medición del Resultado Económico

#### Métodos del Análisis Financiero

##### 1. Análisis vertical

Es tipo de análisis consiste en determinar la participación de cada una de las cuentas de los estados financieros con referencia sobre el total de activos o total patrimonio para el balance general, o sobre el total de ventas para el estado de resultados.

- Se obtiene una visión panorámica de la estructura del estado financiero.
- Muestra la relevancia de cuentas o grupo de cuentas dentro del estado.
- Controla la estructura porque se considera que la actividad económica debe de tener la misma dinámica para todas las empresas.
- Evalúa los cambios estructurales y las decisiones gerenciales.

- Permiten plantear nuevas políticas de racionalización de costos, gastos, financiamiento, etc.

Para determinar qué porcentaje representa una cuenta con respecto a un total, se utiliza la siguiente metodología.

- Cuando se calcula qué porcentaje representa una cuenta del Activo, el 100% será el Total Activo.
- Cuando se calcula qué porcentaje representa una cuenta del Pasivo y Patrimonio, el 100% será el Total Pasivo más Patrimonio.
- Cuando se calcula qué porcentaje representa una partida en el Estado de Resultados (o de ganancias y pérdidas), el 100% serán las Ventas Netas Totales.

## **2. Análisis Horizontal**

Este tipo de análisis lo que busca es analizar la variación absoluta o relativa que ha sufrido las distintas partidas de los estados financieros en un periodo respecto a otro, es decir, permite comparar las cuentas de los estados financieros de varios periodos contables. Esto es importante para saber si se ha crecido o disminuido durante el tiempo de análisis. Por tanto, el objetivo de esta herramienta es:

- Analizar el crecimiento o disminución de cada cuenta o grupo de cuentas de un estado financiero.
- Sirve de base para el análisis mediante fuentes y usos del efectivo o capital de trabajo.
- Muestra los resultados de una gestión porque las decisiones se ven reflejadas en los cambios de las cuentas.

Las condiciones para emplear ésta metodología es:

- Seleccionar un año base en el cual los resultados no fueron ni muy buenos ni muy malos, en efecto, no es conveniente elegir un año pésimo para la empresa, pues en la comparación cualquier periodo aparecería como muy bueno, lo que distorsionaría el análisis de la gestión empresarial.
- Los periodos seleccionados deben ser similares con el fin de considerar la estacionalidad, lo razonable es comparar, trimestre con trimestre, así como también trimestre II con trimestre II.

**Bajo esta perspectiva, se podrán realizar dos tipos de análisis:**

#### **Análisis de variaciones**

Constata la variación del monto de una cuenta de un periodo a otro. De esta manera se miden los resultados financieros que se obtienen, los que son consecuencia de las decisiones generales anteriores.

#### **Análisis de las tendencias:**

En primer lugar se determina el porcentaje de variación de un período con respecto al periodo base. En segundo lugar, se calcula la tendencia, para lo cual es conveniente seleccionar un periodo de 5 años con el fin de asumir una tendencia válida para tomar decisiones estratégicas, en caso contrario, si se toma de un periodo bianual, las decisiones serán únicamente correctivas.

#### **Ratios de Rentabilidad**

Son razones que evalúan o miden la capacidad de la empresa para generar utilidades, a través de los recursos que emplea, sean estos propios o ajenos, y, por otro lado, la eficiencia de sus operaciones en un determinado periodo. Al igual que los ratios mencionados anteriormente son Ratios de Rentabilidad

Son razones que evalúan o miden la capacidad de la empresa para generar utilidades, a través de los recursos que emplea, sean estos propios o ajenos, y, por otro lado, la eficiencia de sus operaciones en un determinado periodo. Al igual que los ratios mencionados anteriormente son de suma importancia porque permiten evaluar el resultado de la eficacia en la gestión y administración de los recursos económicos y financieros de la empresa.

- **Rentabilidad de activos (ROA)**

Llamado también rendimiento sobre la inversión. Este índice mide la capacidad de la empresa para generar utilidades con los recursos que dispone. Matemáticamente se expresa de la siguiente forma:

$$ROA = \frac{Utilidad\ Neta}{Activos\ Totales}$$

De lo anterior, se deduce que si el coeficiente es alto, entonces la empresa está empleando eficientemente sus recursos y está obteniendo mayores retornos por cada unidad de activos que posee. Caso contrario, estaría perdiendo la oportunidad de lograr mejores resultados.

- **Rendimiento del capital (ROE)**

Mide la eficiencia de la administración para generar rendimientos a partir de los aportes de los socios. En términos sencillos este ratio implica el rendimiento obtenido a favor de los accionistas. Matemáticamente se calcula de la siguiente manera:

$$ROE = \frac{Utilidad\ Neta}{Patrimonio\ Neto}$$

Un ratio alto significa que los accionistas están consiguiendo mayores beneficios por cada unidad monetaria invertida. Si el resultado fuese negativo esto implicaría que la rentabilidad de los socios es baja.

- **Margen de la utilidad bruta**

Este ratio determina la rentabilidad sobre las ventas de la empresa considerando solo los costos de producción. Para calcularlo se utiliza la fórmula siguiente:

$$\text{Margen Bruto} = \frac{\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas}}{\text{Ventas Netas}}$$

- **Margen de la utilidad operativa**

Este ratio indica la cantidad de ganancias operativas por cada unidad vendida y se calcula comparando la utilidad operativa con el nivel de ventas, expresada en la siguiente fórmula:

$$\text{Margen Operativo} = \frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Netas}}$$

- **Margen de utilidad neta**

Este ratio relaciona la utilidad neta con el nivel de ventas y mide los beneficios que obtiene la empresa por cada unidad monetaria vendida. Es una medida más exacta porque considera además los gastos operacionales y financieros de la empresa.

$$\text{Margen Utilidad Neta} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas Netas}}$$

Esta razón mide la efectividad de la gerencia de ventas ya que muestra su capacidad para hacer cumplir la misión de la empresa. Si a los ingresos operacionales se les compara con el motor de una máquina, se dice que la rentabilidad sobre ingresos es la medida de eficiencia de este motor.

Mientras más alto sea este ratio, la empresa obtendrá mayores ganancias por sus ventas realizadas.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Gastos de Personal**

**Definición:** Se refiere a las retribuciones que realiza una empresa o negocio a los trabajadores que tiene a su cargo, que va más allá del pago de los sueldos. En este apartado tienen cabida todo tipo de retribuciones fijas y variables, indemnizaciones y las cotizaciones obligatorias a los diferentes regímenes de la Seguridad Social. También están incluidas las prestaciones sociales que engloban toda clase de pensiones y los gastos de naturaleza social. (Economiasimple., 2015)

**Conceptos remunerativos:** son aquellos que son tenidos en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social que a su vez se deben tener en cuenta a la hora de liquidar la compensación por tiempo de servicios, como bonificaciones, asignación familiar, horas extras, comisiones y otras que sean de libre disposición.

#### **Seguridad y Salud en el trabajo:**

De conformidad con el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la

existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

### **Beneficios sociales**

Los trabajadores en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

### **Resultados Económicos**

**Definición.-** El análisis económico estudia la estructura y evolución de los resultados de la empresa (ingresos y gastos) y de la rentabilidad de los capitales utilizados. Este análisis se realiza a través de la cuenta de pérdidas y ganancias, la cual para que sea significativa debe cumplir estos requisitos:

1. La cuenta de resultados o cuenta de pérdidas y ganancias. Puede variar sensiblemente según los criterios de valoración que se hayan adoptado, por lo que debe ser depurada de tal forma que refleje un resultado homogéneo con otros periodos de tiempo y otras empresas. Lo más lógico para evitar este problema es haber observado durante el ejercicio los principios de contabilidad generalmente aceptados.
2. La rentabilidad externa, la cual trata de medir el mayor o menor rendimiento de capitales invertidos en la empresa

3. El examen de las cuentas de resultados, analizando sus distintos componentes tanto en el relacionados a los ingresos y gastos.

### **Estado de Situación Financiera**

También denominado como Balance General, es un estado financiero estático porque muestra la situación financiera de una organización en una determinada fecha. Presenta las fuentes de las cuales la empresa ha obtenido recursos (Pasivo y Patrimonio), así como los bienes y derechos en que están invertidos dichos recursos (Activos).

### **Estado de Resultados**

También llamado Estado de Ganancias y Pérdidas, es un estado dinámico porque presenta los resultados financieros obtenidos por un ente económico en un periodo determinado después de haber deducido de los ingresos, los costos de productos vendidos, gastos de operación, gastos financieros e impuestos.

### **Ratios de Rentabilidad**

Son razones que evalúan o miden la capacidad de la empresa para generar utilidades, a través de los recursos que emplea, sean estos propios o ajenos, y, por otro lado, la eficiencia de sus operaciones en un determinado periodo. Al igual que las ratios mencionadas anteriormente son de suma importancia porque permiten evaluar el resultado de la eficacia en la gestión y administración de los recursos económicos y financieros de la empresa.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS**

### **3.1. Hipótesis General**

Los Gastos de Personal influyen en los resultados económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - Periodo 2018 por los costos de producción del servicio.

### **3.2. Hipótesis Específica**

- Las características de los gastos de Personal son regulados por la ley laboral en la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo – periodo 2018.
- Los resultados económicos son afectados por los gastos de Personal en la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo – periodo 2018.
- Existe Relación entre los gastos de personal y los resultados económicos en la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo – periodo 2018, estos están dados por los gastos de personal que se consideran como costo del servicio.

### 3.3. Variables de la Investigación

- **Variable Independiente (X)**

Gastos de Personal

- **Variable Dependiente**

Resultado Económico

### 3.4. Operacionalización de las Variables

Tabla 2.

*Operacionalización de las Variables*

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición
<b>V1:</b> <b>Gastos de Personal</b>	Retribuciones que realiza una empresa o negocio a los trabajadores que tiene a su cargo, que va más allá del pago de los sueldos. Prestaciones sociales que engloban toda clase de pensiones y los gastos de naturaleza social. <b>Definición Operacional</b> Control de asistencia mediante cuaderno de asistencia.	Sueldos	- RMV - Sueldo	Exactitud de la planilla de remuneraciones
		Conceptos remunerativos	- Comisión - Horas Extras - Asignación familiar	
<b>V2:</b> <b>Resultado Económico</b>	Proporcionan un resumen financiero de los resultados de operación de la empresa durante un periodo específico. Contiene todas las partidas de ingresos, costos y gastos del periodo. <b>Definición Operacional</b> Se medirán con indicadores económicos y financieros.	Prestaciones Sociales	- Salud - SCTR	Ratios de análisis de resultados
		Beneficios Sociales	- Vacaciones - Gratificaciones - CTS	
		Ingreso	- Ordinarios - No ordinarios - financieros	
		Costo	- de ventas - de servicio	
		Gasto	- de ventas - administrativo - gastos financieros	
		Utilidad	- bruta - operativa - neta	

**Fuente: Elaboración propia**

## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

### 4.1. Método de Investigación

En la presente investigación titulada: *Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - 2018*, el método general de la investigación será el método Científico, que según (Mendoza, 2013, pág. 75) que significa “El camino para definir conocimientos organizados, a fin de conocer la verdad de los hechos, el hombre de ciencia dedica su vida a esa búsqueda, hasta alcanzar la mayor verosimilitud en los hechos. Él realiza cuidadosas investigaciones y plantea sus experimentos”. En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado.

El método básico de la investigación será el Descriptivo, que según (Mendoza, 2013, pág. 75), “Consiste en describir, un hecho o fenómeno en cuanto a sus características, cualidades o relaciones exactas entre sus elementos. El método Descriptivo está orientado a estudiar el fenómeno en su estado actual y su forma

natural; por lo tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas por lo cual su validez interna es discutible”.

#### **4.2. Tipo de la Investigación**

En la presente investigación titulada: Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo -2018, el tipo de investigación será tipo Aplicada, que según (Mendoza, 2013, pág. 39), “llamada también práctica, empírica, activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad. Se sustenta en la investigación teórica; su finalidad específica es aplicar las teorías existentes a la producción de normas y procedimientos tecnológicos, para controlar situaciones o procesos de la realidad”.

#### **4.3. Nivel de Investigación**

En la presente investigación titulada: Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - 2018, el nivel de la investigación será nivel Explicativo, Según (Mendoza, 2013, pág. 45), “Las investigaciones explicativas va más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Está dirigida a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, o porque dos o más variables están relacionadas”.

#### 4.4. Diseño de la Investigación

En la presente investigación titulada: *Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - 2018*, el diseño general será el **No Experimental**, que según (Mendoza, 2013, pág. 67), “Es una investigación sistemática y empírica, en la que las variables independientes no se manipulan, porque ya están dadas. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural”.

Por tanto, el diseño de investigación aplicado es no experimental debido a que la información recolectada se encuentra en las fases de información documental.

La investigación a realizar buscará la información proveniente de propuestas, comentarios, análisis de temas parecidos al nuestro los cuales se analizarán al determinar los resultados.

#### 4.5. Población y muestra

En la presente investigación titulada: *Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo - 2018*, se define la población, para (Mendoza, 2013, pág. 182) la población “Es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos a características comunes, susceptibles de ser observados”.

##### **Unidad de análisis**

En la presente investigación la población está conformada por la empresa Sertours Molina EIRL de la ciudad de Huancayo.

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 (01) personas que laboran en la gerencia y administración de la empresa: el gerente, el personal encargado de la administración del personal, personal de operaciones.

#### **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

**4.6.1. Método** Los principales métodos que se utilizó en la investigación fueron:

análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo.

#### **4.6.2. 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 gastos de personal (boleta de pago de trabajadores, planilla electrónica) de los estados financieros (estado de situación financiera y estado de resultados acumulados) y análisis de la rentabilidad, para verificar como influyeron en los resultados económicos de la empresa.

#### **Instrumento de Recolección de datos:**

Guía de entrevista, guía de análisis documental de planilla de remuneraciones, matrices de análisis de ratios económicos.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se solicitó una cita con el gerente de la empresa, quien atendió después de una semana, la entrevista y se realizó preguntas sobre gastos de personal y como se relaciona con los resultados económicos de la empresa, quien dio una explicación básica y empírica, a la propuesta de realizar un análisis de las variables de estudio de la presente investigación, ofreció brindar información correspondiente y nos permitió examinar los estados financieros de la empresa (estado de situación financiera y estado de resultados acumulados), las planillas de personal , las boletas de pago, PDT 601, (planilla electrónica PLAME), los registro de ingresos y gastos del periodo 2018.

#### **Procesamiento y análisis**

Para determinar los gastos de personal acumulados para el periodo estudiado, se procedió a recolectar la información, con una guía para el análisis documental, aplicado a un programa informático de Microsoft Excel, una vez ingresadas la información de las boletas de pago y planillas en los Tablas dinámicos que tuvimos que elaborar las mismas que contenían fórmulas para el análisis de la documentación contable relacionada a los gastos de personal por lo que se sistematizo la documentación proporcionada por la empresa.

#### **4.8. Aspectos Éticos de la Investigación**

Cuando se inició el presente trabajo de investigación, nos propusimos respetar la información brindada por la empresa, por lo que los datos contenidos en el presente son veraces y reales, no se ha manipulado ningún contenido por lo que los resultados servirán para posteriores estudios.

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

### **5.1. Descripción de los resultados**

La empresa *Sertours Molina EIRL*, es creada en la ciudad de Huancayo departamento de Junín, para ofrecer servicio de transportes mixto de carga y de pasajeros, cuyo objetivo es brindar seguridad y puntualidad a sus clientes innovando su servicio.

La empresa se esfuerza por poner en práctica los conceptos de la administración moderna, orientados a los servicios de calidad y atención personalizada. El objetivo que impulsa sus actividades es brindar buen servicio en el transporte de carga y de personal.

El personal que conduce los ómnibus de transporte está altamente calificado, con conocimiento de las leyes que regulan este rubro, cuya finalidad es proteger la vida de sus clientes cuando estos utilizan sus servicios.

## **Actividad Económica**

La empresa inicio sus operaciones el 25 de Octubre de 2010 en la ciudad de Huancayo y su actividad principal es Servicio de Transporte de Pasajeros interprovincial vía terrestre, comprende el servicio prestado en buses de 1 y 2 pisos, se incluyen las siguientes actividades: servicio de transporte en la ruta Huancayo – Ayacucho y viceversa, envío de encomiendas, sobres, giros en la ruta materia de estudio.

## **Misión**

Brindar servicio de transporte interprovincial de pasajeros con buses confortables y carga de acuerdo a la ruta geográfica y estrato económico – social.

## **Visión**

“Ser una empresa líder y competitiva a nivel organizacional, en el servicio de transporte interprovincial de pasajeros y carga en el centro del Perú, brindando un servicio de calidad y trabajo eficiente a nuestros clientes”

## **Análisis FODA**

### **Fortalezas:**

- Adecuada infraestructura en sus terminales.
- Ofertas a los clientes en días festivos.
- Ubicación estratégica de las agencias.
- Puntualidad en los horarios
- Contar con los repuestos originales.
- Buena relación con sus proveedores

- Filosofía y misión del cliente satisfecho.
- Darle mantenimiento a los buses por técnicos capacitados.
- Empleados capacitados en atención de primeros auxilios.
- Experiencia en el rubro empresarial.
- Chóferes experimentados que conocen la ruta.
- Formalidad del negocio, con todos los documentos en regla.
- Seguridad integral de unidades, equipadas con sistema de rastreo satelital (G.P.S.)
- Seguridad del equipaje y encomiendas.

**Oportunidades:**

- Aplicación de la ley Tolerancia Cero
- Moneda nacional estable.
- Convenios con agencias de viajes
- Aumento de la demanda de pasajes por turismo y en días festivos.
- Crecimiento de la población.
- Brindar el servicio de transporte de carga
- Actualmente cuenta con agencias en las ciudades de Huancayo Junín y Huamanga Ayacucho.

**Debilidades:**

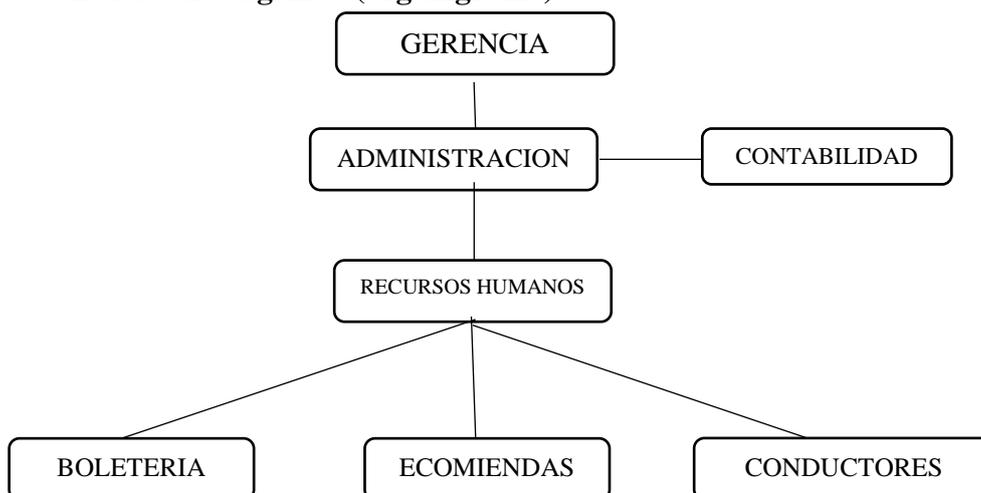
- Similitud de servicios con otras empresas de buses.
- Falta de promoción de los servicios.
- No brindar servicios extras en el rubro.
- Que por su demanda no satisfaga a todos sus clientes.

- En sus buses no cuentan con piezas para el mantenimiento adecuado.
- Sus trabajadores no realicen su trabajo según las normas de la empresa.
- Al no cumplir las expectativas del cliente se genera noticia en contra de su empresa.

#### **Amenazas:**

- Grandes empresas de transporte.
- Aumento del precio de combustible.
- Huelgas y bloqueos de carreteras.
- Desastres Naturales.
- Mal estado de algunos tramos de la carretera.
- Competidores ofrecen precios más bajos.
- Tener accidentes; robos, secuestros, en el transcurso de llevar a sus pasajeros al destino.
- Los accidentes de tránsito durante el viaje.

#### **Estructura orgánica (organigrama)**



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. *Estructura orgánica*

### **Situación Jurídica**

La empresa fue inscrita el día 25 de Octubre de 2010 con numero de partida electrónica 11012705 del registro de personas jurídicas de la oficina registral de Huancayo, por el propietario Canchaya Molina Ivan Olimpio, Identificado con DNI N°20077169 y con poder sobre la empresa denominada: Sertours Molina E.I.R.L, con asiento N°A00001, siendo representante legal el Sr. Canchaya Molina Ivan Olimpio, teniendo la representación comercial, jurídica y administrativa de la empresa. Además, la inscripción en la Remype fue el 18 de Julio de 2011, Y la expedición de la acreditación se otorgó el 21 de Julio de 2011.

### **Situación Tributaria**

La empresa esta afecta a los siguientes tributos de acuerdo a la normatividad tributaria: IGV, IR y Seguridad Social y otros que se detallan a continuación:

- **IGV Cuenta. Propia**

La empresa esta exonerada del Impuesto general a las ventas en consecuencia a la prestación de servicios de transporte de pasajeros, y solo las prestaciones de servicio de envío de encomiendas, sobres y giros están afectos al IGV.

- **Renta Régimen Mype Tributario**

El régimen MYPE tributario, es un tributo que se determina anualmente y proviene del trabajo y la explotación del capital invertido por la empresa y de carácter obligatorio. En este régimen comprende a personal naturales y jurídicas, sucesiones indivisas y sociedades conyugales, las asociaciones de hecho de profesionales y similares que obtengan rentas de tercera categoría,

domiciliadas en el país cuyos ingresos netos no superen las 1700 UIT en el ejercicio grabable.

- **Renta Cuarta Categoría Retenciones**

Esta 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 Quinta Categoría Retenciones**

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

- **ESSALUD Seguro regular del trabajador**

La empresa está 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 en el que se realizó el trabajo de investigación.

- **SNP Ley 1990**

El nacimiento de las aportaciones al sistema nacional de pensiones (SNP), obligación que nace en el momento en que se devenga las remuneraciones afectas que están a cargo del trabajador y la obligación de la empresa a retener al trabajador cuyo monto corresponde al 13% del total de los ingresos percibidos.

## **Situación contable**

La obligación del llevado de libros y registros contables se fundamenta en la normatividad tributaria dispuesta por el 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 tributaria que la empresa incurrió durante el ejercicio y en consecuencia la empresa está obligada a llevar los siguiente libros:

- **Libro diario**

Es un libro donde se registra de forma cronológica las operaciones económicas que la empresa realizo en el ejercicio. Además, las transacciones estuvieron relacionadas con la actividad principal de la empresa.

- **Libro Mayor**

Contiene el resumen de las operaciones económicas de las cuentas contables de la empresa, el registro se realizó cronológicamente. Es decir, revela 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 específicas.

- **Libro de Actas**

Es el libro societario que contiene las actas de todas las reuniones que la empresa realizo desde que se constituyó. De esta manera, se llevó el registro de las decisiones para el beneficio de la empresa.

- **Registro de Compras**

En este libro auxiliar obligatorio se anotaron las adquisiciones de bienes y/o servicios por terceros que realizó la empresa para el desarrollo de la principal actividad económica servicio de transporte de pasajeros por vía terrestre.

- **Registro de Ventas e Ingresos**

En este libro auxiliar obligatorio se anotó en orden cronológico y correlativo, todas las ventas e ingresos de la actividad desarrollada por la empresa por concepto de servicio de transporte de pasajeros por vía terrestre y servicio de envío de encomiendas y giros.

### **Análisis de la situación económica y financiera**

Tabla 3.  
Estado de situación financiera

SERTOURS MOLINA E.I.R.L.  
RUC: 20541390554

**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**

COMPARATIVOS EJERCICIO 2018 Y 2017  
(Expresado en Nuevos Soles)

	2018	2017		2018	2017
<b>ACTIVO</b>			<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>		
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>			<b>PASIVO CORRIENTE</b>		
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	714,713.00	478,675.00	Sobregiros Bancarios		
Activos Financieros a Valor Razonable			Obligaciones Financieras		
Activos Financ. Dispon. para la Venta			Cuentas por Pagar Comerciales		
Activos Financ.Manten. hasta el Vencim.			Otras Ctas. por Pagar a Partes Relac.		
Activos por Instrum. Financ. Derivados			Imp. a la Renta y Paticip. Corrientes	10,372.00	8,484.00
Cuentas por Cobrar Comerciales (neto)			Otras Cuentas por Pagar		6,907.00
Otras Ctas.por Cobrar a Partes Relacion.			Provisiones		
Otras Cuentas por Cobrar (neto)			Pasivos Mantenedidos para la Venta		
Existencias (neto)			<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>10,372.00</b>	<b>15,391.00</b>
Activos No Ctes.Mantenid. para la Venta			Obligaciones Financieras	304,379.00	317,470.00
Gastos Contratados por Anticipado			Cuentas por Pagar Comerciales		
Otros Activos			Otras Ctas.por Pagar a Partes Relac.		
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>714,713.00</b>	<b>478,675.00</b>	Pasivos por Imp.a la Renta y Partic.Dif.		
Activos Financ. Dispon. para la Venta			Otras Cuentas por Pagar		
Activos Financ.Manten. hasta el Vencim.			Provisiones		
Activos por Instrum. Financ. Derivados			Ingresos Diferidos (netos)		
Inversiones al Método de Participación			<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>304,379.00</b>	<b>317,470.00</b>
Cuentas por Cobrar Comerciales			<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>314,751.00</b>	<b>332,861.00</b>
Existencias (neto)			<b>PATRIMONIO NETO</b>		
Activos Biológicos			Capital	505,000.00	505,000.00
Inversiones Inmobiliarias			Acciones de Inversión		
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (neto)	815,182.00	813,911.00	Capital Adicional		
Depreciación y Amortización de Inm, Maq. Y Equipo:	-676,849.00	-467,468.00	Resultados No Realizados		
Intangibles	3,492.00	3,492.00	Reservas Legales		
Activ.por Imp.a la Renta y Partic.Difer.			Resultados Acumulados	146,157.00	68,290.00
Otros Activos	210,960.00	155,408.00	Resultados del Periodo	101,590.00	77,867.00
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>1,067,498.00</b>	<b>984,018.00</b>	<b>TOTAL PATRIMONIO NETO</b>	<b>752,747.00</b>	<b>651,157.00</b>
			<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO</b>	<b>1,067,498.00</b>	<b>984,018.00</b>

Del Estado de Situación Financiera comparativo se puede observar que al 31 de diciembre de 2018, los activos corrientes, comprenden 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, cuya proyección es realizar el cobro 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 están conformadas por suministros para brindar el servicio de transporte, por otro lado, los activos no corrientes está conformado por los activos fijos, es decir equipos de explotación con la correspondiente depreciación acumulada que se calculó por el método de línea recta asignándose de esta manera el valor residual a los componentes. En general el total del activo para el 2018 se incrementó en 8.48 puntos porcentuales respecto al 2017.

En los pasivos corrientes la información revela que:

Los tributos por pagar, que estuvo compuesta por el impuesto general a las ventas aplicado para transporte de carga, seguridad social, sistema nacional de pensiones, seguro complementario de trabajo de riesgo, las aseguradoras de fondo de pensiones (AFP) y por último la renta de cuarta categoría; las remuneraciones que representó, por el saldo de pagar a colaboradores para la producción del servicio, adicionalmente, otras cuentas por pagar comerciales al 31 de diciembre, cuya fuente es el valor de la adquisición de materiales y suministros para el desarrollo de los servicios que prestó la empresa. Durante el año investigado la empresa disminuyó su deuda en un en un 5.44% del total del pasivo incluido el no corriente, del 2017 al 2018.

El patrimonio; finalizado el ejercicio, el capital social de la empresa estuvo representado por el aporte del titular haciendo un total de S/.505,000.00 y teniendo en cuenta los resultados acumulados al 31 de diciembre se obtuvo como resultado del periodo en el ejercicio 2018 una utilidad de S/.101,590.00, generando una utilidad superior al ejercicio 2017 del 30.4%.

Tabla 4.

*Estado de Resultados Integrales*

<b>ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES</b>		
COMPARATIVOS EJERCICIO 2018 Y 2017		
(Expresado en Nuevos Soles)		
	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	1,118,484.00	817,040.00
Otros Ingresos Operacionales		
<b>Total de Ingresos Brutos</b>	<b>1,118,484.00</b>	<b>817,040.00</b>
Costo de Ventas (Operacionales)	-707,088.00	-265,414.00
Otros Costos Operacionales		
<b>Utilidad Bruta</b>	<b>411,396.00</b>	<b>551,626.00</b>
<b>GASTOS OPERACIONALES:</b>		
Gastos de Ventas		0.00
Gastos de Administración	-254,429.00	-414,331.00
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos		
Otros Ingresos		
Otros Gastos		
<b>Utilidad Operativa</b>	<b>156,967.00</b>	<b>137,295.00</b>
<b>OTROS INGRESOS Y GASTOS</b>		
Ingresos Financieros		
Gastos Financieros	-30,086.00	-43,648.00
Partic.en Result.de Partes Relac.		
Gananc.(Pérd.) por Instrum.Financ.Deriv.		
<b>RESULTADO ANTES DE I.R. Y PARTICIPACIONE</b>	<b>126,881.00</b>	<b>93,647.00</b>
Participaciones de Trabajadores		
Impuesto a la Renta	-25,291	-15,780
<b>UTILID.(PÉRD.)NETA DE ACTIV.CONTINUAS</b>	<b>101,590</b>	<b>77,867</b>
Ingreso(Gasto) Neto de Operac.Discont.		
<b>UTILIDAD (PERDIDA) NETA DEL EJERCICIO</b>	<b>101,590.00</b>	<b>77,867.00</b>

Fuente: Elaboración propia

**ANALISIS:** Del estado de Resultado se pueden analizar los montos resultantes en los diferentes rubros correspondientes a los ejercicios 2017 y 2018; evidenciándose que durante el último año hubo un incremento en el costo de operaciones de 32.3% a 63.2% es decir un 30.7% de incremento para generar ingresos, seguido de los gastos administrativos lo que incluyen los gastos de personal que disminuyeron como producto del cambio de la política en la contratación del personal pues este ya no se realiza por planilla sino en el rubro de gastos realizados por terceros con Recibo por Honorarios de 50.7% a 22.7% lo que significa una disminución del 27.9%.

Tabla 5  
Análisis de los Costos Laborales

<b><u>GASTOS DE PERSONAL MENSUAL</u></b>							
	<b>CONCEPTOS REMUNERATIVOS</b>		<b>APORTES</b>		<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>		<b>TOTALES</b>
TRABAJADOR 1 (CONDUCTOR)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	
	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	2,975.48
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 2 (CONDUCTOR)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	
	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	2,975.48
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 3 (CONDUCTOR)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	
	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	2,975.48
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 4 (CONDUCTOR)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	
	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	2,975.48
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 5 (CONDUCTOR)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	2,975.48

	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 6 (BOLETERIA 1)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	
	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	2,975.48
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 7 (BOLETERIA 2)	SUELDO	2,050.00	ESSALUD	209.70	CTS	98.39	
	HORAS EXTRAS	280.00	SCTR	28.66	VACACIONES	97.08	2,975.48
					BONIF. EXTRAORDINARIA	17.48	
					GRATIFICACIONES	194.17	
TRABAJADOR 8 (GERENTE)	SUELDO	2,584.92	ESSALUD	267.86	CTS	125.68	
	HORAS EXTRAS	391.28	SCTR	36.61	VACACIONES	124.01	3,800.69
					BONIF. EXTRAORDINARIA	22.32	
					GRATIFICACIONES	248.02	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6  
*Servicios prestados por terceros mensual*

Fuente: Elaboración propia

<b>SERVICIOS PRESTADOS POR TERCEROS MENSUAL</b>			
<b>SERVICIOS</b>	<b>CONCEPTOS REMUNERATIVOS</b>	<b>MONTO</b>	<b>TOTAL</b>
PERSONAL 1 (APOYO ENCOMIENDAS)	HONORARIOS	700.00	750.00
	COMISIONES	50.00	
PERSONAL 2 (APOYO ENCOMIENDAS)	HONORARIOS	700.00	750.00
	COMISIONES	50.00	
PERSONAL 3 (CONDUCTOR AUXILIAR)	HONORARIOS	1,000.00	1,150.00
	VIATICOS	150.00	
PERSONAL 4 (CONDUCTOR AUXILIAR)	HONORARIOS	1,000.00	1,150.00
	VIATICOS	150.00	

Tabla 7  
Planilla de remuneraciones

PLANILLA DE REMUNERACIONES			SERVICIO PRESTADO POR TERCEROS		
Denominación	Monto	Porcentaje del gasto	Denominación	Monto	Porcentaje del gasto
Sueldo	203,219.04	69%	BOLETERIA 1 Apoyo en encomiendas	9,000.00	20%
Horas Extras	28,215.36	10%	BOLETERIA 2 Apoyo en encomiendas	9,000.00	20%
Asignación familiar		0%		13,800.00	30%
		0%	CONDUCTOR AUXILIAR 1		0%
OTROS	-	0%		13,800.00	30%
Gratificaciones	21,021.96	7%	CONDUCTOR AUXILIAR 2		0%
Vacaciones	9,643.10	3%			0%
CTS	9,773.12	3%			0%
Essalud	20,829.10	7%			0%
SCTR	2,846.64	1%			0%
Seguro vida ley		0%			0%
<b>TOTAL</b>	<b>295,548.32</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>45,600.00</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL GASTO LABORAL</b>			<b>341,148.32</b>		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.

*Horas Extras Ejercicio 2018*

<b>HORAS EXTRAS</b>		<b>TOTAL HORAS</b>
<b>PRIMER SEMESTRE</b>	<b>SEGUNDO SEMESTRE</b>	<b>EXTRAS 2018</b>
15 675,36	12 540,00	28 215,36

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

La Tabla 8, contiene la evolución del pago por concepto de horas extras a los trabajadores que excedieron las horas legales de trabajo para el servicio de traslado de personas, el Tabla muestra que la tendencia es descendente.

La empresa en el ejercicio 2018, por concepto remunerativo de horas extras gasto en el primer semestre 55.56% y en segundo semestre 44.44%, la misma que constituye gasto de personal como obligación laboral en concordancia con la normatividad actual.

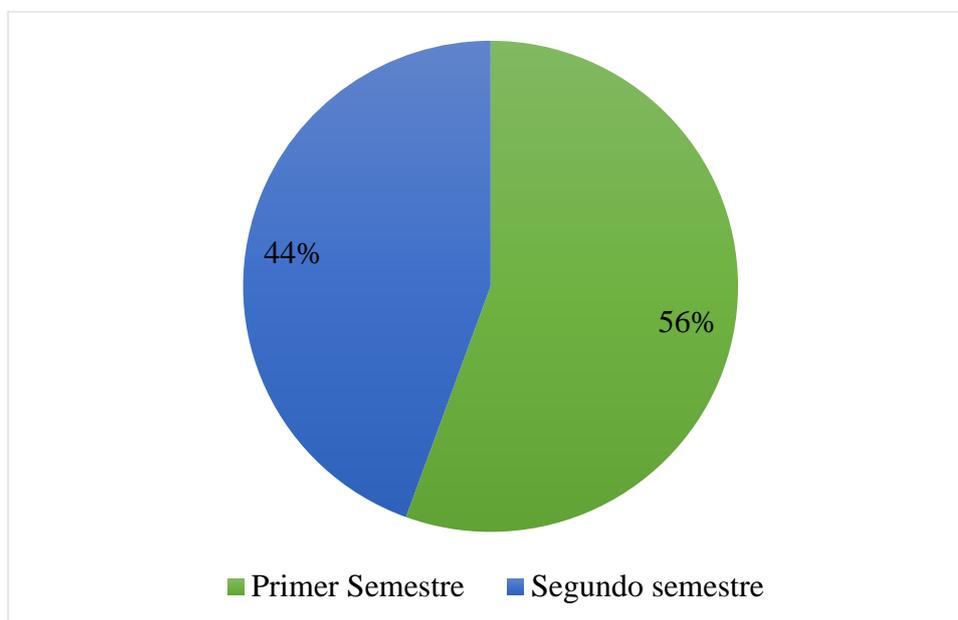


Figura 3. *Horas Extras Ejercicio 2018*

En términos porcentuales el concepto remunerativo de horas extras en el primer semestre fue mayor con un 56% del gasto frente al 44% del segundo semestre.

**Tabla 9.*****Compensación por tiempo de Servicios Ejercicio 2018***

<b>Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)</b>		<b>TOTAL (CTS) 2018</b>
<b>PRIMER SEMESTRE</b>	<b>SEGUNDO SEMESTRE</b>	
5472,95	4300,17	9 773,12

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

En la Tabla se nota que el beneficio laboral de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores, se retribuyó con carácter obligatorio, durante el ejercicio 2018, de acuerdo a la ley del régimen laboral especial en la categoría de pequeña empresa, además, el depósito de este costo se realizó según cronograma.

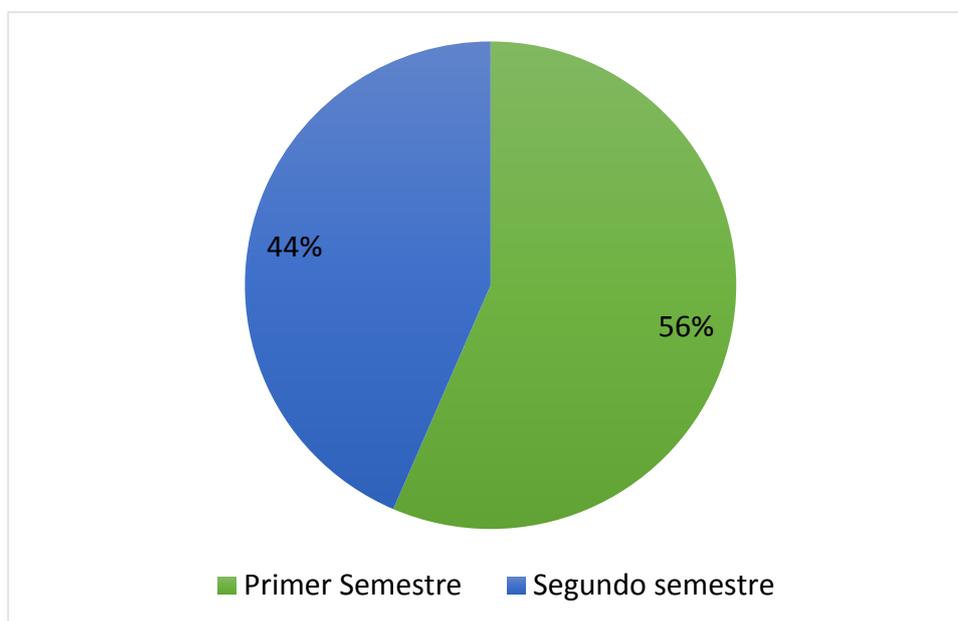


Figura 4. *Compensación por tiempo de Servicios Ejercicio 2018*

Se puede notar el gasto por concepto de compensación por tiempo de servicios en el primer semestre fue de 56% y el segundo semestre fue de 44%, respectivamente

mostrando una diferencia de 7 puntos porcentuales de diferencia en este beneficio social de los trabajadores.

**Tabla 10.**

***Gratificaciones legales Ejercicio 2018***

Gratificaciones Legales		TOTAL 2018
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
11 772,30	9 249,66	21 021,96

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

En la Tabla 10, las gratificaciones legales como beneficio social de los trabajadores que la empresa asumió de acuerdo al régimen especial laboral correspondiente, se asignaron a los trabajadores de acuerdo a la normatividad dos veces por ejercicio, julio y diciembre (fiestas patrias y navidad). Y hubo menor incidencia ligeramente en el segundo semestre.

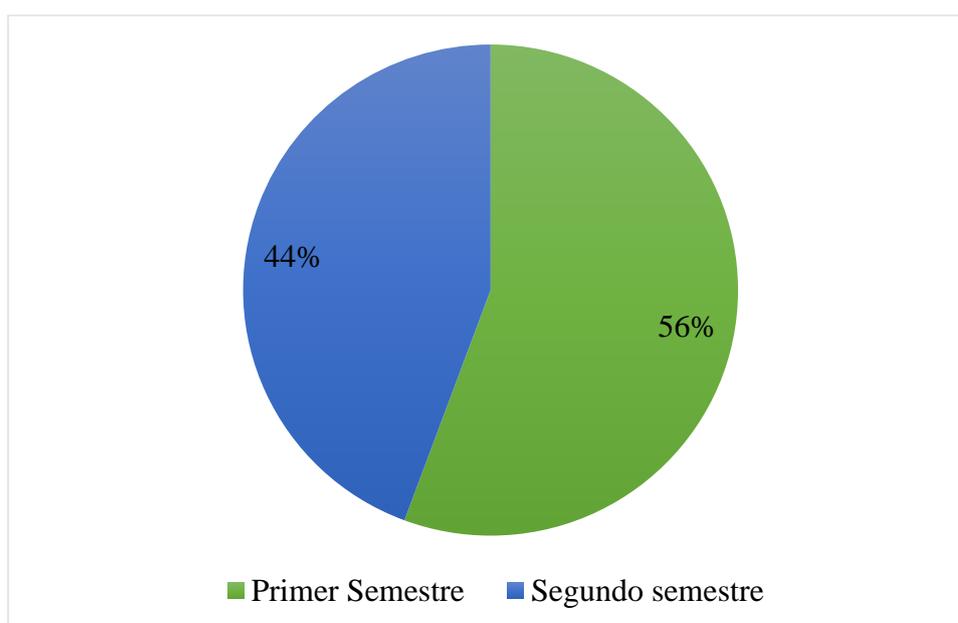


Figura 5. *Gratificaciones legales Ejercicio 2018*

Según esta Figura.- Los gastos de personal en el beneficio social de gratificación en términos porcentuales se pagaron en un 56% en el primer Semestre y 44% en el segundo semestre, en el estudio se pudo observar que algunos trabajadores dejaron de laborar el segundo semestre por eso su disminución.

**Tabla 11**  
*Vacaciones Ejercicio 2018*

Vacaciones		TOTAL 2018
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
5 303,71	4 339,40	9 643,10

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

En la tabla 11, la empresa en cumplimiento de la norma vigente, retribuye vacaciones al personal en planilla.

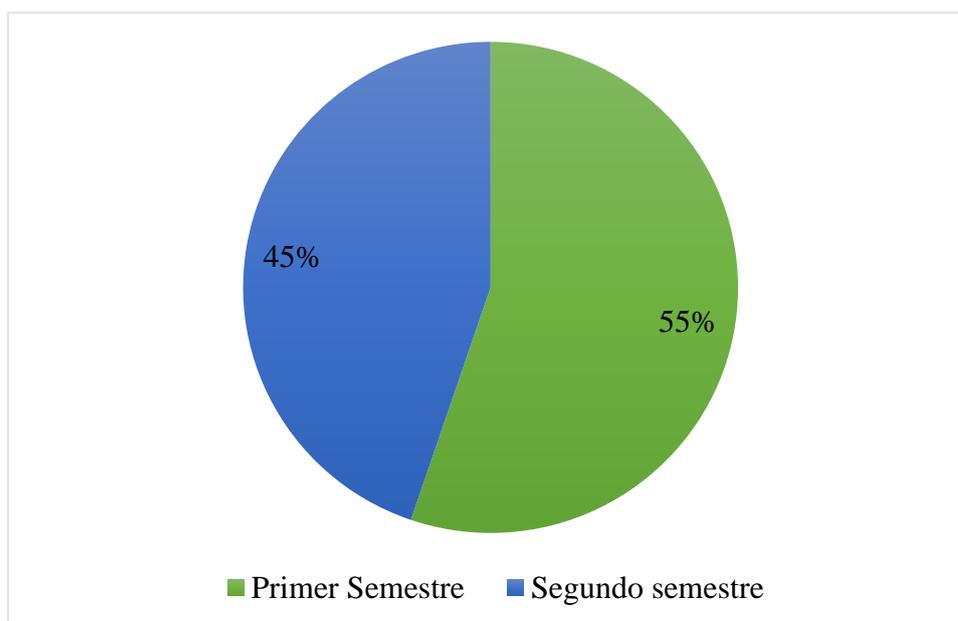


Figura 6. Vacaciones *Ejercicio 2018*

En la presente Figura se puede observar los valores porcentuales correspondientes a las vacaciones cuya diferencia de 10 puntos porcentuales del primer al segundo semestre marcado por la diferencia de que este beneficio social se otorga con periodicidad anual de carácter obligatorio para el régimen registrado en la empresa.

**Tabla 12**

***Aporte a la Seguridad Social Ejercicio 2018***

Aporte ESSALUD		TOTAL 2018
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
11 664,30	9 164,80	20 829,10

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

DESCRIPCION: En la Tabla 12, la empresa realizó contribuciones por concepto de aportes a ESSALUD, según planilla electrónica de sus trabajadores, como se puede ver los aportes sumaron más en el primer semestre que en el segundo semestre. El empleador paga por este concepto el aporte del 9% de la remuneración.

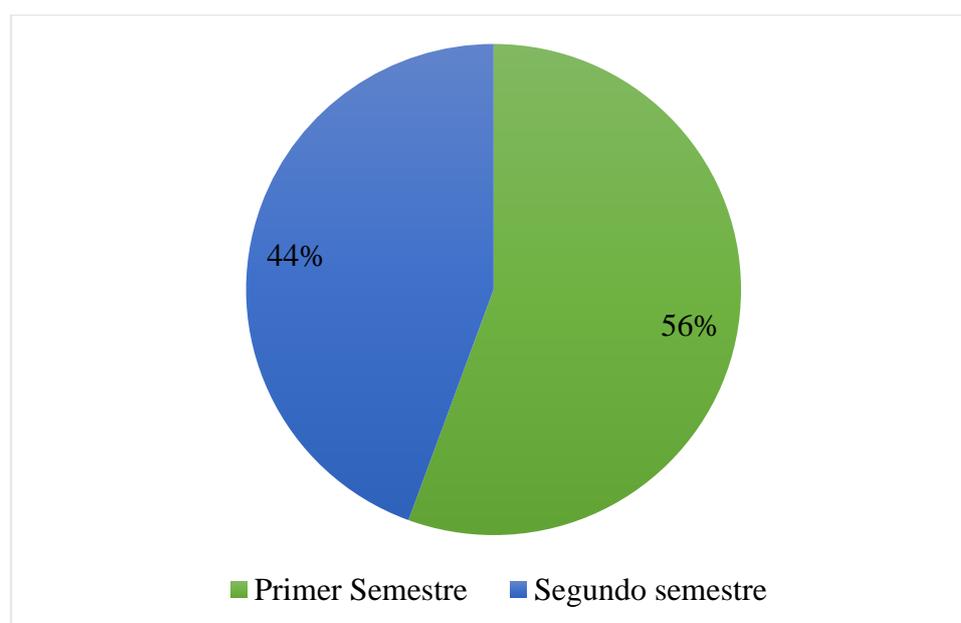


Figura 7. *Aporte ESSALUD Ejercicio 2018*

En la presente Figura se muestra la incidencia de los gastos por aporte a ESSALUD por parte de la empresa la misma que muestra los valores porcentuales teniendo otra vez la diferencia de 12 puntos porcentuales. La disminución del aporte se explica por el retiro de personal. El cargo por el beneficio antes mencionado fue asumido íntegramente por la empresa, la misma que declaró mensualmente en la PLAME, sin efectuarse ninguna retención a los trabajadores.

**Tabla 13**

*Aporte al Seguro Complementario de trabajo de riesgo, Ejercicio 2018*

<b>Aporte al seguro complementario de Trabajo de Riesgo</b>		<b>TOTAL 2018</b>
<b>PRIMER SEMESTRE</b>	<b>SEGUNDO SEMESTRE</b>	
1 651,05	1 195,59	2 846,64

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

En la Tabla 13, el registro muestra la mayor incidencia del gasto por este concepto en el primer semestre, además, el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), fue asumido por el empleador en la PLAME, es decir por el concepto de 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 el empleador.

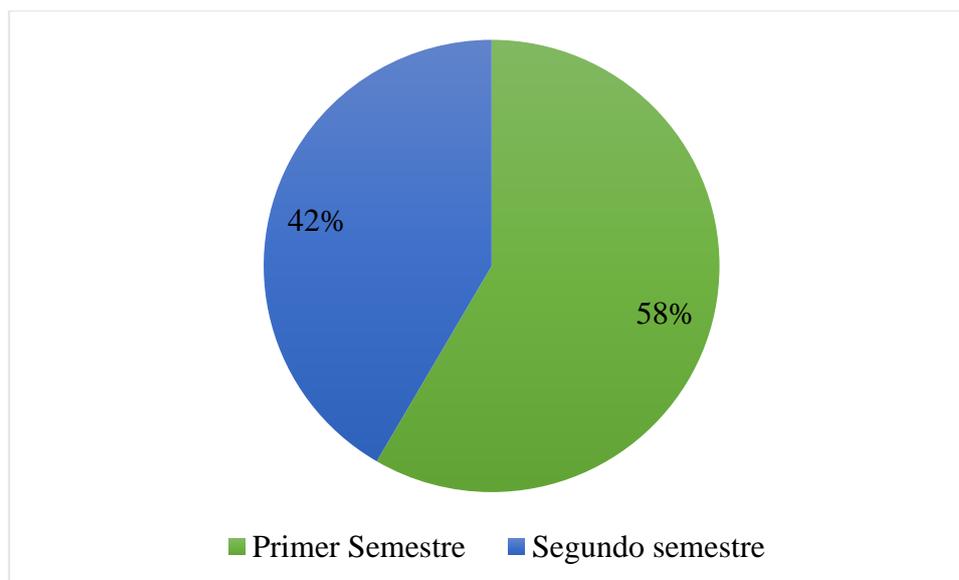


Figura 8. *Aporte al Seguro Complementario de trabajo de riesgo, Ejercicio 2018*

En esta Figura se muestra en términos porcentuales el gasto por concepto de seguro complementario de riesgo existiendo una diferencia de 16 puntos porcentuales de diferencia entre el primer y segundo semestre del ejercicio de 2018, esto se explica por la disminución de personal.

**Tabla 14**

***Gastos Laborales Semestrales y Totales***

En el ejercicio 2018

<b>GASTOS DE PERSONAL</b>						
<b>Denominación</b>	<b>Primer semestre</b>	<b>%</b>	<b>Segundo Semestre</b>	<b>%</b>	<b>Monto Anual</b>	<b>%</b>
Sueldos	112 979.01	68.67	90 240.00	62.87	203219.01	68.77
Horas Extras	15 675.36	9.53	12 540.00	9.57	28215.36	9.55
CTS	5 472.95	3.33	4300.17	3.28	9773.12	3.30
Gratificaciones	11 772.30	7.16	9249.66	7.06	21021.96	7.11
Vacaciones.	5 303.71	3.22	4339.40	3.31	9643.10	3.27
ESSALUD	11 664.30	7.09	9164.80	6.99	20829.10	7.04
SCTR	1 651.05	1.00	1195.59	0.91	2846.64	0.96
Seguridad y salud en el trabajo		0.00		0.00	0.00	0.00
capacitación		0.00		0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>164 518.66</b>	<b>100</b>	<b>131029.62</b>	<b>100</b>	<b>295548.32</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Empresa Sertours Molina EIRL.

Descripción: en la Tabla 14 podemos observar el detalle del gasto de personal incurrido por la empresa durante el ejercicio 2018, del mismo modo, se mostró la incidencia que se obtuvo en el primer semestre, es decir, generó mayor gasto que el siguiente periodo debido al contrato de personal en la modalidad de los servicios prestados por terceros los mismos que son remunerados con recibos por honorarios. Además se observa al detalle el gasto laboral por rubro y también en términos porcentuales en las columnas verticales. Por tanto, la empresa cumplió con el pago de las remuneraciones, los conceptos remunerativos correspondientes y los beneficios sociales de los trabajadores teniendo el total del gasto de personal en la empresa. El mismo que nos sirve en este estudio para calcular la rentabilidad de la empresa tomando en cuenta el gasto de personal que es materia de este estudio.

### **Análisis de Rentabilidad**

#### **Rentabilidad Económica**

Rentabilidad económico = Beneficio antes de intereses e impuestos / total Activo

Beneficio antes de intereses e impuestos = 156 967.00

Activos totales = 1 067 498.00

Rentabilidad económica = 156 967.00 / 1 067 498.00

Rentabilidad Económica = 14.80%

Realizado el análisis de la rentabilidad económica nos indica que por cada S/.100.00 que ha invertido la empresa ha obtenido un beneficio de S/. 14.80, antes de intereses e impuestos.

Si quisiera aumentar la rentabilidad económica tendría que aumentar el precio de los pasajes o reducir los costos de producción del servicio, para así aumentar el margen de beneficio.

Se debe implementar alguna estrategia para aumentar la rentabilidad económica, y siendo que en este rubro existe competencia lo que hace imposible aumentar el precio, entonces se tiene que aumentar la rotación del servicio de transporte.

### **Rentabilidad Financiera**

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \text{Utilidad Neta} / \text{Capitales propios} * 100$$

Dónde:

$$\text{Utilidad Neta} = 101\,590$$

$$\text{Capitales propios} = 752\,747$$

$$\text{Rentabilidad Financiera} = 101\,590 / 752\,747 * 100$$

$$\text{Rentabilidad Financiera} = 13.50\%$$

Con este ratio medimos la relación entre la inversión propia y el análisis nos indica que por cada S/.100.00 de inversión por parte de los dueños en el ejercicio ha tenido un rendimiento del 13.50%

### **Rentabilidad sobre Ventas**

$$\text{Rentabilidad sobre Ventas} = \text{Utilidad Neta} / \text{Ingresos} * 100$$

Dónde:

$$\text{Utilidad Neta} = 101\,590$$

$$\text{Ingresos} = 1\,118\,484 * 100$$

$$\text{Rentabilidad sobre Ventas} = 101\,590 / 1\,118\,484 * 100$$

$$\text{Rentabilidad sobre Ventas} = 9.08\%$$

Con este ratio medimos la rentabilidad sobre ventas, y esta demuestra que existe una rentabilidad del 9.08%, quedando claro que las utilidades netas representa el 9.08 del

total de las ventas. Por cada S/.100.00 que la empresa vende S/.9.08, es utilidad neta para la distribución de los socios.

### **Rentabilidad de los Ingresos**

Rentabilidad de los Ingresos = Utilidad Bruta / ventas \*100

Dónde:

Utilidad Bruta = 411 396.00

Ventas = 1 118 484.00

Rentabilidad de los ingresos = 411 396.00 / 1 118 484.00 \*100

Rentabilidad de los ingresos = 36.78%

Al medir la rentabilidad de los ingresos queremos resaltar el costo de la elaboración del servicio de transporte de carga y de pasajeros pues del 63.22% en el que está incluido el costo de mano de obra el mismo que se analizara para saber cuánto del costo de producción del servicio corresponde a costo de mano de obra.

## Resumen del análisis de Rentabilidad

### Indicadores de rentabilidad

Utilidad bruta = 411 396.00

Utilidad Operativa = 156 967.00

Utilidad Neta = 101 590.00

Patrimonio = 752 747.00

Ingresos = 1 118 484.00

### Tabla 15

#### *Análisis de la Rentabilidad*

Tipo de rentabilidad		Monto	Porcentaje
1. Rentabilidad Económica	<i>Utilidad antes de intereses e impuestos / total activo</i>	<u>156 967.00</u> 1 067 498.00	14.80%
2. Rentabilidad Financiera	<i>Utilidad Neta / Capitales propios</i>	<u>101 590.00</u> 752 747.00	13.50%
3. Rentabilidad Sobre ventas	<i>Utilidad neta / Ingresos</i>	<u>101 590.00</u> 1 118 484.00	9.08%
4. Rentabilidad de los ingresos	<i>Utilidad Bruta / ventas *100</i>	<u>411396.00</u> 1 118 484.00	36.78%

**Fuente:** Elaboración propia

Esta Tabla demuestra que la capacidad empresarial para generar recursos es positiva, pero teniendo en cuenta la inversión podría ser más rentable, el análisis de los costos de mano de obra y los gastos de servicios prestados por terceros nos indican que un buen porcentaje de los recursos son utilizados en estos costos y gastos. Así la medición de la rentabilidad con respecto a los activos que posee nos hace ver que es eficiente en 14% en el uso de sus activos para generar utilidades.

Y el índice de retorno sobre el patrimonio nos indica que tiene un 13.50% de capacidad para generar utilidades con el uso del capital invertido en la empresa, este es el porcentaje de dinero que ha generado.

Y el índice de rentabilidad sobre ventas demuestra que existe una rentabilidad del 9.08%, quedando claro que las utilidades netas representa el 9.08 del total de las ventas. Por cada S/.100.00 que la empresa vende S/.9.08, es utilidad neta para la distribución de los socios.

Nos centraremos en la rentabilidad de los ingresos pues estos contienen información del porcentaje que se destina a la producción del servicio y como se puede ver el resultado arroja que el 36.78% es la parte de la Utilidad bruta, la misma que servirá para cubrir los gastos operativos y los gastos financieros pero también al pago de impuestos, mientras que la diferencia el 63.22% está destinado como costo de producción del servicio, en el que se incluye la mano de obra y los costos indirectos de producción del servicio.

Ahora analizaremos en el siguiente Tabla cuanto de la rentabilidad de las ventas se asigna a costo de mano de obra.

**Tabla 16*****Influencia de los costos y Gastos de Personal en la rentabilidad de la Empresa***

	<b>Año 2018</b>	
Ingreso operacional	<b>1 118 484.00</b>	<b>100%</b>
Costo de Servicio Operacional	<b>707 087.93</b>	<b>63.22%</b>
Utilidad Bruta	<b>411 395.98</b>	<b>36.78%</b>
<b>Costo de la mano de obra directa</b>	<b>324 516.70</b>	<b>45.90%</b>

Como se puede ver en la Tabla 16, el 45.90% de los costos de producción del servicio corresponde a la mano de obra directa, para el pago de conductores y ayudantes. La parte restante se distribuye entre los costos indirectos de producción del servicio los cuales están comprendidos con el gasto de combustible, mantenimiento y repuestos.

## **5.2. Contratación de Hipótesis**

La Hipótesis general propone la influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la empresa la misma que luego del análisis realizado a los estados financieros según los Tablas adjuntos y la aplicación de ratios de rentabilidad se advierte que existe influencia de 45.90% del costo operacional sin embargo se tiene que tomar en cuenta la siguiente realidad:

La Ley obliga a que todo empleador organice un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

La empresa no tiene el servicio de seguridad y salud ocupacional para sus trabajadores, cuyos costos también debería aplicarse a los costos de mano de obra, pues protegen de costos y gastos que puedan desencadenarse, producto de un accidente o enfermedad ocupacional.

Al no implementar ni presupuestar este servicio obligatorio la empresa no invierte este costo por lo que la influencia sería mucho mayor que la hallada en los resultados, consideramos que la hipótesis se aprueba por cuanto si influye en los resultados económicos de la empresa.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados son confiables por que representan la realidad del proceso contable y la aplicación de costos de servicios plasmados en los documentos de recopilación de los hechos contables de la Empresa correspondientes al periodo 2018, aunque han existido limitaciones como la carencia de información respecto a documentos que respaldan los costos de producción del servicio, los mismos se han tenido que formular para poder realizar el análisis financiero, una de ellas ha sido que no existe un presupuesto necesario como herramienta de gestión y que contengan previsiones para realizar inversiones como dotación de equipos de protección personal, capacitaciones en seguridad, coberturas en salud entre otros en conformidad con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo la misma que ha afectado el resultado de la influencia de la mano de obra en los resultados de la empresa, estos resultados se pueden generalizar debido a que ninguna empresa del rubro tiene implementado un presupuesto para cubrir gastos de seguridad y salud en el trabajo, pero estos resultados se pueden utilizar para analizar la rentabilidad de las empresas del rubro cuyo análisis también dependerá de un presupuesto.

Otros autores llegaron a la conclusión de que, las políticas tarifarias influyen en la rentabilidad (Rios 2017), el tener un reglamento interno de funciones y el manual de políticas contribuyen al mejoramiento de la rentabilidad (F. Vigo 2017), y que los costos siempre influyen en la rentabilidad económica de las empresas, esto debido a que las personas son recursos valiosos de la empresa en la medición de los costos de producción de servicios, poseen servicios en el presente y en el futuro, pero no se poseen de la misma manera que se poseen las maquinas, los vehículos y los materiales, los datos de la contabilidad de gastos de personal pueden presentarse como información suplementaria al informe externo de tipo convencional. Factores negativos, tales como

los costos de reemplazo, pueden señalarse como una provisión para rotación de personal, de la misma manera que se provee una provisión para cuentas de cobranza dudosa. Así nos damos cuenta que otros factores también influyen en la rentabilidad, como: un presupuesto de costos, capacitación, programa de un sistema de gestión de la seguridad y salud, documentos de gestión, políticas tarifarias, los mismos que pueden servir para estudios posteriores para este tipo de empresas, por todo lo explicado se acepta la hipótesis de este trabajo de investigación porque son muchos los factores que influyen en la rentabilidad de la empresa.

Se podría plantear una próxima investigación con la consideración de presupuestar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte de las empresas de transporte de pasajeros en nuestro medio, norma que está en vigencia y sin embargo muchas empresas no la implementan asumiendo los riesgos.

## CONCLUSIONES

1. Los gastos de personal influyen directamente en los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo periodo 2018, confirmada a través de la aplicación de ratios de rentabilidad a los estados financieros de la empresa con los datos del Tabla 15, aplicado a la rentabilidad sobre ventas representa el 9.08%, al mismo tiempo representa el 45.90% del costo de servicio operacional sin considerar el presupuesto de seguridad y salud ocupacional que la empresa carece.
2. Los gastos de personal en la empresa Sertours Molina EIRL – Huancayo periodo 2018 están dados según el Tabla 14 por: Sueldos 68.77%, horas extras 9.55%, CTS, 3.3%, Gratificaciones 7.11%, Vacaciones 3.27%, ESSALUD 7.04%, SCTR 0.96, capacitación 0% y seguridad y salud en el trabajo 0%.
3. Los resultados económicos en la Empresa Sertours Molina EIRL – 2018 se determinaron mediante la rentabilidad económica en un 14.80%, la rentabilidad financiera en un 13.50%, la rentabilidad sobre ventas de un 9.08%, y la rentabilidad de los ingresos que es de un 36.78%.
4. Existe una relación directa entre los gastos de personal y los resultados económicos, puesto que se ha demostrado que el costo de mano de obra directa representa el 45.90% del costo de servicio operacional.

## RECOMENDACIONES

1. La empresa debe utilizar un presupuesto como herramienta de gestión, para programar costos de producción del servicio.
2. Los costos de personal deben incluir capacitación en seguridad e inversión para dotación de equipos de protección personal, cobertura en salud para cumplir la ley de seguridad y salud en el trabajo como mecanismo para la generación de una cultura preventiva.
3. El estado de resultados muestra un exceso en la cuenta 10, parte del activo que pudiera ser invertido en la rentabilidad de la empresa.
4. Asignar un presupuesto en seguridad y salud ocupacional contribuirá al bienestar del trabajador, impactando positivamente en la productividad, y así, la empresa pueda maximizar sus utilidades para el cumplimiento de la normatividad evitando sanciones que afectan la rentabilidad económica, previniendo acontecimientos que restan financieramente a la empresa como son los tiempos improductivos de costos asociados con enfermedades o accidentes ocupacionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Investigación sobre: “Capacitación Y Su Impacto En La Productividad Laboral De Las Empresas Chilenas” para optar el grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas.* Chile.: Universidad de Concepción.
- Bedoya (2003) en su tesis Magistral *“La nueva Gestión de Personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”*.
- Carrillo, J. (2016). *Investigación sobre: “El Salario Emocional Y La Productividad De La Empresa Comercializadora P.S”, para obtener el título profesional de Psicólogo Industrial.* Ecuador.: Universidad Central del Ecuador.
- Céspedes, A. (2015). *Investigación: “Influencia De Un Adecuado Manejo Y Sus Presupuestos Obran En Los Resultados Económicos De La Empresa - Grupo Constructor San Isidro Sac” – Ubicada En La Ciudad De Trujillo” para optar el título profesional de Contador.* Trujillo, Perú.: Universidad Nacional de Trujillo.
- Consejo Normativo de contabilidad. (enero de 2016).
- Chachuan, G. (2014) Tesis: *“El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014”*
- Diccionario de la Lengua Española (2014), Vigésimo Tercera Edición, Edición del Tricentario.

- Economiasimple. (2015). *Glosario gastos de personal*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/gastos-de-personal>
- Fernández, C. y Baptista, P. (2002) *Libro Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill.
- Gitman. (2012). *Principios de Administracion Financiera*. Mexico: Pearson.
- Huselid, (1995), *El Impacto de las prácticas de Gestión de Recursos sobre la productividad el volumen de Negocios y el desempeño financiero de las empresas*.
- Illanes, C. J. (2017). *Estrategias para la Formulación de Estados Financieros*. Lima: Instituto pacífico.
- Maldonado Ortega, R. (20 de julio de 2019).
- Ríos, M. (2017). *Investigación: “Gastos De Personal, Costes Laborales Y Financiación Del Sector Transporte Urbano De Viajeros En Autobús En España En El Periodo 2000-2015”*. España.
- Rojas, C., & Alonso, M. (2012). *Investigación: “Los gastos deducibles y no deducibles y su incidencia en el resultado contable y tributario de la empresa de transporte El Milagro de Dios S.R.L. del distrito El Milagro en el período 2012”*. Piura, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Toyama Myagusuko, J. (2005). *Instituciones de Derecho Laboral*. Gaseta Juridica.
- Vigo, F. (2017). *Investigación “Gastos Operativos Y Su Efecto En La Situación Económica – Financiera De La Empresa De Transporte Público Revisa Sac De Trujillo 2016” para optar el título profesional de Contador Público*. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

**LINKGRAFIAS**

- ✓ [https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo\\_de\\_opinion\\_makaly\\_rivera.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf).
- ✓ [http://economia.unmsm.edu.pe/org/arch\\_doc/PRivasS/curs/MACRO6.pdf](http://economia.unmsm.edu.pe/org/arch_doc/PRivasS/curs/MACRO6.pdf)
- ✓ <http://perio.unlp.edu.ar/tpm/textos/cultura.pdf>

# ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### TÍTULO: Gastos de Personal y Resultados Económicos de la Empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - 2018

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología de la Investigación
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo influyen los gastos de personal en los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer el nivel de influencia de los gastos de personal en los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018</p>	<p><b>Hipótesis principal</b></p> <p>Los gastos de personal influyen en los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018</p>	Variable 1	Sueldos	- RMV - Sueldo	<p>Tipo de Investigación: Explicativa por que busca establecer las causas que determina el Resultado Económico estableciendo conclusiones y explicaciones para enriquecer o esclarecer las teorías, confirmando o no la tesis inicial.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuáles son las características del gasto de personal en la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018?</p> <p>¿Cómo se determinan los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Conocer características del gasto de personal en la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018.</p> <p>Analizar los procedimientos que determinan los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018.</p> <p>Establecer la relación entre los gastos de personal y los</p>	<p><b>Hipótesis Específico</b></p> <p>Las características del gasto de personal en la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018 están dados por los conceptos remunerativos.</p> <p>Los procedimientos que determinan los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL – HUANCAYO - periodo 2018 están dados por la rentabilidad económica y financiera.</p> <p>La relación entre los gastos de personal y los resultados</p>	(V1)	Conceptos remunerativos	- Comisión - Horas Extras - Asignación familiar	
			Gastos de Personal	Prestaciones	- Salud - SCTR	
				Beneficios Sociales	- Vacaciones - Gratificaciones - CTS	
			Variable 2	Ingreso	- Ordinarios - No ordinarios - Financieros	<p>Método de Investigación: Descriptivo, por cuanto se va a describir paso a paso situaciones que ocurren en los resultados económicos influenciados por los gastos de personal en la empresa Sertours Molina EIRL, periodo 2018.</p>
			(V2)	Costo	- De ventas - De servicio	
			Resultado Económico	Gasto	- De ventas - Administrativo - Gastos financieros	
				Utilidad	- Bruta - Operativa	

¿Qué relación existe entre los gastos de personal y los resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL - HUANCAYO - periodo 2018?

resultados económicos de la empresa Sertours Molina EIRL - HUANCAYO - periodo 2018

económicos de la empresa Sertours Molina EIRL - HUANCAYO - periodo 2018 está dado por los costos de producción operacional.

- Neta

---

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición
<b>V1:</b> <b>Gastos de Personal</b>	<p>Retribuciones que realiza una empresa o negocio a los trabajadores que tiene a su cargo, que va más allá del pago de los sueldos.</p> <p>Prestaciones sociales que engloban toda clase de pensiones y los gastos de naturaleza social.</p> <p><b>Definición Operacional</b> Control de asistencia mediante cuaderno de asistencia.</p>	Sueldos	- RMV - Sueldo	Exactitud de la planilla de remuneraciones
		Conceptos remunerativos	- Comisión - Horas Extras - Asignación familiar	
		Prestaciones	- Salud - SCTR	
		Beneficios Sociales	- Vacaciones - Gratificaciones - CTS	
<b>V2:</b> <b>Resultado Económico</b>	<p>Proporcionan un resumen financiero de los resultados de operación de la empresa durante un periodo específico. Contiene todas las partidas de ingresos, costos y gastos del periodo.</p> <p><b>Definición Operacional</b> Se medirán con indicadores económicos y financieros.</p>	Ingreso	- Ordinarios - No ordinarios - Financieros	Ratios de análisis de resultados
		Costo	- De ventas - De servicio	
		Gasto	- De ventas - Administrativo - Gastos financieros	
		Utilidad	- Bruta - Operativa - Neta	

**Fuente: Elaboración propia**

### Anexo 3. Anotación de Incripción en la SUNARP de la Empresa Sertours

**MolinaEIRL**



**SUNARP**  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

#### ANOTACION DE INSCRIPCION

ZONA REGISTRAL N° XI SEDE ICA  
OFICINA REGISTRAL HUANCAVELICA

TITULO N° : 2010-00002025  
Fecha de Presentación : 23/09/2010

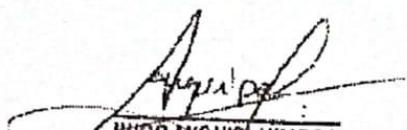
Se deja constancia que se ha registrado lo siguiente :

ACTO  
CONSTITUCION DE E.I.R.L

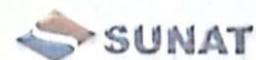
PARTIDA N°  
11012705

ASIENTO  
A0001

Derechos pagados : S/.84.50 nuevos soles, derechos cobrados : S/.84.50 nuevos soles  
y Derechos por devolver : S/.0.00 nuevos soles.  
Recibo(s) Número(s) 00001208-04 Devolución(es) de Título(s) anterior(es) 2010-  
00001937. HUANCAVELICA, 24 de Setiembre de 2010.

  
HUGO ANQUIPA HUAROC  
REGISTRADOR PÚBLICO (e)  
ZONA REGISTRAL N° XI - SEDE ICA

## Anexo 4. Ficha RUC de la Empresa Sertours Molina E.I.R.L.



### FICHA RUC : 20541390554 SERTOURS MOLINA E.I.R.L.

Número de Transacción : 53498165  
CIR - Constancia de Información Registrada

#### Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : SERTOURS MOLINA E.I.R.L.  
 Tipo de Contribuyente : 07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA  
 Fecha de Inscripción : 25/10/2010  
 Fecha de Inicio de Actividades : 01/11/2010  
 Estado del Contribuyente : ACTIVO  
 Dependencia SUNAT : 0133 - I.R., JUNIN-MEPECO  
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO  
 Emisor electrónico desde : 18/12/2018  
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 18/12/2018), BOLETA (desde 26/02/2020)

#### Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : MOLITOURS  
 Tipo de Representación : -  
 Actividad Económica Principal : 4922 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE  
 Actividad Económica Secundaria 1 : 7911 - ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES  
 Actividad Económica Secundaria 2 : 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA  
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL/COMPUTARIZADO  
 Sistema de Contabilidad : MANUAL  
 Código de Profesión / Oficio : -  
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD  
 Número Fax : -  
 Teléfono Fijo 1 : 67 - 454244  
 Teléfono Fijo 2 : -  
 Teléfono Móvil 1 : 64 - 971718773  
 Teléfono Móvil 2 : -  
 Correo Electrónico 1 : gpe.asesores@gmail.com  
 Correo Electrónico 2 : -

#### Domicilio Fiscal

Actividad Económica : 4922 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE  
 Departamento : JUNIN  
 Provincia : HUANCAYO  
 Distrito : HUANCAYO  
 Tipo y Nombre Zona : ---- HUANCAYO CERCADO  
 Tipo y Nombre Vía : JR. ANGARAES  
 Nro : 395  
 Km : -  
 Mz : -  
 Lote : -  
 Dpto : -  
 Interior : -  
 Otras Referencias : -  
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : ALQUILADO

#### Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP : 23/09/2010  
 Número de Partida Registral : 11012705  
 Tomo/Ficha : 0084  
 Folio : -  
 Asiento : A00001  
 Origen del Capital : NACIONAL  
 País de Origen del Capital : -

#### Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/11/2010	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/11/2015	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/07/2015	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/07/2015	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/07/2015	-	-	-

Representantes Legales						
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación	
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD DE -20077169	CANCHANYA MOLINA IVAN OLIMPIO	TITULAR-GERENTE	26/01/1976	15/10/2010	-	
	Dirección ---- BARRIO SANTA ANA AV. MANCHEGO MUÑOZ 608	Ubigeo HUANCAVELICA HUANCAVELICA HUANCAVELICA	Teléfono 09 --	Correo -		

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD DE -20077169	CANCHANYA MOLINA IVAN OLIMPIO	TITULAR	26/01/1976	23/09/2010	-	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		

Establecimientos Anexos						
Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Cond.Legal
0001	SUCURSAL	-	JUNIN HUANCAYO HUANCAYO	JR. ANCASH 1287	-	ALQUILADO
0008	SUCURSAL	-	AYACUCHO HUAMANGA AYACUCHO	---- CENTRO JR. ROMA 156 Int 9	-	CESION EN USO.
0002	SUCURSAL	-	JUNIN HUANCAYO HUANCAYO	JR. ANGAREEZ 223	ESQ.ANCASH Y ANAGAREZ	CESION EN USO.
0006	SUCURSAL	-	LIMA LIMA LIMA	JR. MONTEVIDEO 618	CERCADO DE LIMA	CESION EN USO.
0004	SUCURSAL	-	LIMA LIMA ATE	---- LOS PORTALES DE HUAYCAN Mz A Lote 7	CARR.CENTRAL PARADERO HUANCAYO	CESION EN USO.
0005	SUCURSAL	-	LIMA LIMA ATE	AV. MARCO PUENTE LLANOS Mz A Lote 2A	PARADERO HYO	CESION EN USO.
0007	SUCURSAL	-	HUANCAVELICA ACOBAMBA ACOBAMBA	JR. LA MAR 348	TERMINAL SERTOORS MOLINA	CESION EN USO.
0003	SUCURSAL	-	HUANCAVELICA ACOBAMBA PAUCARA	---- BARR.COMUNIDAD PAUCARA JR. 28 DE JULIO S/N	S70770994	CESION EN USO.
0009	AGENCIA	-	AYACUCHO HUAMANGA AYACUCHO	BL. COMPLEJO ARTESANAL Lote 12	AL COSTADO DEL TERMINAL TERRESTRE	CESION EN USO.
0010	SUCURSAL	-	AYACUCHO HUANTA HUANTA	JR. ANDRES A. CACERES 466	FRENTE AL PARQUE ALAMEDA	CESION EN USO.

**Importante**

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

## Anexo 5. PDT 708 RENTA ANUAL 2018 de la Empresa Sertours Molina EIRL

### CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN

#### Identificación de la Transacción

Número de orden: 750413628-31  
 Fecha: 2019-03-29 16:30:10

#### Datos de la Declaración

RUC: 20541390554  
 Nombre o Razón Social: SERTOURS MOLINA E.I.R.L.  
 Formulario: 0708-PDT RENTA ANUAL TERCERA CATEGORIA 2018  
 Periodo: 13/2018  
 Rectificatoria: No

Detalle de Tributos		
Tributos	Deuda	Pago
RENTA - REGULAR - 3RA. CATEG.		9,142 d
Totales	S/. 9,142	S/. 0

NC: 19233602

PDTvs: 1.0

PDTvp:

<b>SUNAT</b>		<b>DECLARACIÓN PAGO ANUAL IMPUESTO A LA RENTA</b>		Copia para el Contribuyente
DECLARACIÓN		<b>TERCERA CATEGORIA</b>		
PAGO		Ejercicio gravable 2018		
<b>708</b>		RUC	<b>20541390554</b>	
		RAZON SOCIAL	<b>SERTOURS MOLINA EIRL.</b>	
<b>1.- ESTADOS FINANCIEROS</b>				
I.-Balance General				
ACTIVO		Valor Histórico		
		Al 31 Dic. de 2018		
Caja y Bancos	359	714,713		
Inv. valor razonab. y disp. P venta	360			
Cuentas por cobrar com.- terceros	361			
Ctas por cobrar com - relacionadas	362			
Ctas p cob per, acc, soc, dit y ger	363			
Cuentas por cobrar div. - terceros	364			
Ctas por cobrar div. - relacionadas	365			
Serv. y otros contratad. p anticip.	366			
Estimación de ctas cobranza dudosa	367			
Mercaderías	368			
Productos terminados	369			
Subproductos, desechos y desperdic.	370			
Productos en proceso	371			
Materias primas	372			
Mat. Auxiliar., sumin. y repuestos	373			
Envases y embalajes	374			
Existencias por recibir	375			
Desvalorización de existencias	376			
Activos no ctes manten. p la venta	377			
Otros activos corrientes	378			
Inversiones mobiliarias	379			
Inversiones inmobiliarias	380			
Activ. adq. en arrendamiento finan.	381	349,576		
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	465,606		
Dep Inm, activ arren fin. e IME acum.	383	(676,849)		
Intangibles	384	3,492		
Activos biológicos	385			
Deprec. act. biol. amort y agota acum.	386			
Desvalorización de activo inmoviliz	387			
Activo diferido	388	55,552		
Otros activos no corrientes	389	155,408		
<b>TOTAL ACTIVO NETO</b>	<b>390</b>	<b>1,067,498</b>		
PASIVO		V.Histórico 31 Dic 2018		
Sobregiros bancarios	401			
Trib y apor sis pen y salud p pagar	402	10,372		
Remuneraciones y participaciones por pagar	403			
Ctas p pagar comercial - terceros	404			
Ctas p pagar comer - relacionadas	405			
Ctas p pag acc, directrs y gerentes	406			
Ctas por pagar diversas - terceros	407			
Ctas p pagar divers - relacionadas	408			
Obligaciones financieras	409	304,379		
Provisiones	410			
Pasivo diferido	411			
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>412</b>	<b>314,751</b>		

PATRIMONIO	Valor Histórico	
	Al 31 Dic. de 2018	
Capital	414	505,000
Acciones de Inversión	415	
Capital adicional positivo	416	
Capital adicional negativo	417	
Resultados no realizados	418	
Excedente de revaluación	419	
Reservas	420	
Resultados acumulados positivo	421	146,157
Resultados acumulados negativo	422	
Utilidad de ejercicio	423	101,590
Pérdida del ejercicio	424	
TOTAL PATRIMONIO	425	752,747
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426	1,067,498

#### II.-Estado de Pérdidas y Ganancias-Valores Históricos

	Importe	
	Al 31 Dic. de 2018	
Ventas Netas o ingresos por servicios	461	1,118,484
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	462	
Ventas Netas	463	1,118,484
(-) Costo de Ventas	464	(707,088)
Resultado Bruto	466	411,396
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Gastos de venta	468	
(-) Gastos de administración	469	(254,429)
Resultado de operación	470	156,967
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Gastos financieros	472	(30,086)
(+) Ingresos financieros gravados	473	0
(+) Otros ingresos gravados	475	0
(+) Otros ingresos no gravados	476	0
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo	477	
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo	478	
(-) Gastos diversos	480	
REI Positivo	481	
REI Negativo	483	
Resultado antes de participaciones	484	126,881
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del impuesto	487	126,881
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Impuesto a la Renta	490	(25,291)
Resultado del ejercicio	492	101,590
	Utilidad	
	Pérdida	0

<b>2.- DETERMINACION DEL IMPUESTO A LA RENTA</b>			
Utilidad antes de adiciones y deducciones	100	126,881	
Pérdida antes de adiciones y deducciones	101	0	
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	103		
(-) Deducciones para determinar la renta imponible	105		
Renta neta del ejercicio	106	126,881	
Pérdida del ejercicio	107	0	
Ingresos Exonerados	120		
Pérdidas Netas Compensables y/o Aplicación de Ejercicios Anteriores	108		
Renta Neta Imponible	110	126,881	
Total Impuesto a la Renta	113	25,291	
Saldo de pérdidas no compensadas	111	0	
Coefficiente o porcentaje para el cálculo del pago a cuenta	610	2.26	
Coefficiente	686	0.0226	
<b>3.- DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA-CREDITOS CONTRA EL IMPUESTO A LA RENTA</b>			
Créditos sin Devolución			
(-) Crédito por impuesto a la Renta de fuente extranjera	123		
(-) Crédito por reinversiones	136		
(-) Crédito por Inversión y/o Reinversión - Ley del Libro	134		
(-) Pago a cuenta del impuesto a la Renta acreditados contra el ITAN	126		
(-) Otros créditos sin derecho a devolución	125		
SUBTOTAL (Cas. 113 - (123+136+134+126+125))	504	25,291	
Créditos con devolución			
(-) Saldo a favor no aplicado del ejercicio anterior	127		
(-) Pagos a cuenta mensuales del ejercicio	128	(16,149)	
Retenciones renta de tercera categoría	130		
Ley 28843 (No incluir monto compensado contra pagos a cta. de Rta.)	124		
(-) Otros créditos con derecho a devolución	129		
SUBTOTAL ( Cas 504 - Cas (127+128+130+124+129))	506	9,142	
Pagos del ITAN (No incluir monto compensado contra pagos a cta. de Rta.)	131		
Otros			
Saldo del ITAN no aplicado como crédito	279	0	
<b>4.- DEUDA TRIBUTARIA</b>			
		<b>Imp. Renta 3ra.</b>	<b>ITF</b>
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL CONTRIBUYENTE	1.- Devolución 2.- Aplic. F. P.	137
	A FAVOR DEL FISCO		138
Actualización del saldo			142
Total Deuda Tributaria			505
(-)Saldo a favor del exportador			141
(-)Pagos realizados antes de presentar esta declaración			144
(+)Interés moratorio			145
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA			146
	<b>IMPORTE A PAGAR</b>		180
Forma de Pago	X	EFFECTIVO	CHEQUE
<b>5.- ITF - IMPUESTO A LAS TRANSACCIONES FINANCIERAS</b>			
Monto total de pagos realizados en el ejercicio gravable			155
Monto de pagos realiz. en el ejerc. gravable - utiliz. efect. o Medios de Pago			156
Pago efectuados con otros medios de pago			157
15% sobre el total de pagos realizados en el ejercicio gravable			158
Base Imponible - Alícuota del Ejercicio - Exceso del 15% Total de Pagos			159
ITF - Impuesto a Pagar - Base Imponible x 0.005 % x 2			160

<b>6.- IDENTIFICACION</b>		
<b>DATOS GENERALES</b>		
Régimen		MYPE
Está exonerado totalmente del Impuesto a la Renta por alguna norma legal		NO
Base Legal de la Exoneración	210	
Otros-Especifique	216	
¿Está inafecto al Impuesto a la Renta por alguna norma legal?		NO
Base Legal	221	
Otros-Especifique	222	
Convenio de Estabilidad		NO
Número de Orden del Formulario con el que comunica el convenio	224	
¿ Esta autorizado a llevar contabilidad en M.E. ?		NO
La Presente Declaración está expresada en:		
La presente declaración rectifica o sustituye a otra		NO
ITF por regularizar		NO
Balance de Comprobación		NO
Sistema de arrastre de pérdidas del ejercicio 2018		
<b>REGIMEN DE LA AMAZONIA</b>		
Acojimiento a la Ley de la Amazonia		NO
Contribuyente Ubicado en la Amazonia		NO
<b>Domicilio Fiscal</b>		
Domicilio Fiscal ubicado en la Amazonia junto con su Administración y Contabilidad		
Zona a la que corresponde la ubicación de su domicilio		
Ubicación Geográfica de su Domicilio Fiscal	812	
Descripción de Ubicación Geográfica de su Domicilio Fiscal		
<b>Registros Públicos</b>		
Oficina Registral	280	
Tomo o Ficha	281	
Folio	282	
Asiento	283	
<b>Activos Fijos</b>		
Monto de Activos Fijos al 31/12/2018 ubicados en la Amazonia	223	
<b>BENEFICIOS TRIBUTARIOS</b>		
Está acogido a Beneficios Tributarios		NO
Rubro del beneficio	199	
Otros-Especifique	201	
<b>DONACIONES</b>		
¿Está deduciendo gastos por concepto de donaciones según las normas vigentes?		NO
Inf. Donaciones:	227	

<b>MINERIA E HIDROCARBUROS</b>		
<b>Minería D.S. 014-92-EM</b>		
¿Cuenta con concesiones mineras de labor general o transporte minero?		NO
Cantidad de concesiones y otras actividades no vinculadas con inversiones est.	228	
Cantidad de concesiones y otras actividades vinculadas con inversiones estab.	238	
<b>Hidrocarburos Ley 26221</b>		
¿Cuenta con Concesiones Mineras (D.S. 024-93-EM) ?		NO
Cantidad de contratos	275	
Cantidad de actividades relacionadas	276	
Cantidad de otras actividades relacionadas	277	
<b>REORGANIZACION DE SOCIEDADES</b>		
¿Ha participado en un proceso de reorganización de sociedades durante el 2018?		NO
Tipo de reorganización	233	
Fecha de reorganización	239	
Empresas participantes	278	
<b>ITAN</b>		
¿ Ha presentado el Formulario Virtual - PDT 648 del ITAN ?		NO
¿Presentó Anexo aprobado por el Reg. del ITAN ( D.S.N° 025-2005 EF) ?		NO
Los pagos del ITAN son utilizados como gasto		NO
Los pagos del ITAN son utilizados como crédito		NO
<b>7.- INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>		
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>		
<b>Datos del Contador</b>		
Apellidos		
Nombres		
DNI	207	
RUC	208	
C. F. C. Nro.	211	
Correo Electrónico 1		
Correo Electrónico 2		
Teléfono Fijo	250	
Teléfono Celular	251	
<b>Datos del Representante Legal</b>		
Tipo de Documento	225	01
Número de Documento	226	20077169
Apellidos		CANCHANYA MOLIN
Nombres		IVAN OLIMPIC
<b>Instrumentos financieros derivados</b>		
Pérdida del ejerc. por inst. finan. deriv. con fines distintos a los de cobertura		NO
Arrastre de pérdidas del ejercicio 2018		
<b>Empresa Constructora con Opciones - Art. 63 del Impuesto a la Renta</b>		
Empresas Constructoras con opciones Metodo de Determinacion de la Renta Bruta		
Número de vehículos Máximo Permitidos	701	
Porcentaje de Determinación del Gasto Máximo Deducible	702	
Máximo Deducible	703	
Adición por exceso de gastos	704	
Ingresos Netos Anuales del Ejercicio Anterior	705	
Ingresos de Empresas que recién inician actividades	706	
Ingresos Netos Anuales devengados en el ejercicio anterior	707	
Ingresos Netos provenientes de la enajenación de activos fijos	708	
Ingresos NO habituales al giro del negocio	709	
Número TOTAL de Vehículos de propiedad y/o en posesión de la Empresa	710	
Número TOTAL de Vehículos asignados a activ. de dirección, repres. y Admin.	711	
Total de Gastos Contabilizados de cada uno de los vehículos suatituidos	712	
Fecha de Inicio de actividades	713	

REGISTRO DE PARTICIPANTES SOCIALES							
Tipo de Socio	Tipo Documento	Nro. Documento	Nombre o Razon Social	Fecha Nac.	País Resid.	Porc. Part. Socio	Fecha Socio
PN Dom.	DNI	20077169	CANCHANYA MOLINA IVAN OLI	26/01/1976		100.00	15/10/2010