



UCV

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

CONTABILIDAD

**ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y SU
INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA CLÍNICA
MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC DEL PERIODO
2016 EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA:

Dalia Sofia Sifuentes Izaguirre

ASESOR METODOLÓGICO :

Dr. Angel Javier Mucha Paitan

ASESOR TEMÁTICO :

Dr. Karina Solano Campos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Sistema Organización Contable

CHIMBOTE-PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



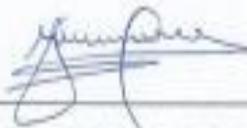
DR. KARINA SOLANO CAMPOS

PRESIDENTE



Dr. ANGEL MUCHA PAITÁN

SECRETARIO



DR. JUDITH INGA FLORES

VOCAL

ACTA DE APROBACION DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a).....DALIA SOFIA SIFUENTES JIAGUIRE.....
 cuyo título es: ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y SU INCIDENCIA
EN LA RENTABILIDAD DE LA CLÍNICA MEDIO OCUPACIONAL
CARRIÓN SAC DEL PERIODO 2016 EN EL DISTRITO NUEVO
CHEMBOTE.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de:15.....(número)
Quinse.....(letras).

Trujillo (o Filial) Chimbote de..... del 2017



 PRESIDENTE
 Dra. Patricia Solano Campos



 SECRETARIO
 Dr. Angel Hucho Pautan



 VOCAL
 Mg. Judith Inga Flores

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO
INSTITUCIONAL UCV**

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código	106-01-000000
		Versión	01
		Fecha	12/04/2017
		Página	1 de 1

Yo Dalia Sofia Sifuentes Tapayaca
Identificado con DNI N° 72564802 egresado de la Escuela Profesional de
Contabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) No
autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación
titulado
Análisis de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad
de la Clínica Médica Ocupacional Comisión SAC del periodo 2016 en el
distrito de Nuevo Chimbote; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822.
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 72564802

FECHA: 06 de Diciembre del 2017.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible, por siempre darme fortaleza para poder seguir adelante.

A mis padres que me apoyan incondicionalmente y me motivan cada día a superarme, muchos de mis logros obtenidos se los debo a ellos. Me han enseñado, todo lo que soy como persona, valores, principios y perseverancia para seguir cumpliendo con mis objetivos.

A mis hermanos que son mis motivos por seguir adelante, mostrándome su apoyo cada día.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir. A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar.

A mis Docentes Dr. Ángel Mucha Paitan, Dra. Karina Solano Campos, quienes gracias a sus enseñanzas, asesoramientos y por brindarme de sus conocimientos en el transcurso de mi carrera profesional puedo decir con plena convicción que culmino mi tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Dalia Sofia Sifuentes Izaguirre con DNI N° 72564802, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, Diciembre del 2017.



Dalia Sofia Sifuentes Izaguirre

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: **ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC DEL PERIODO 2016 EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE**”, con la finalidad de evaluar la incidencia de los costos y beneficios laborales con la rentabilidad generada en la Clínica Médico Ocupacional Carrión ; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de contador público.

Para el desarrollo de este trabajo, se ha aplicado los procesos y procedimientos científicos convencionales y establecidos por los distintos autores. Para llegar a solucionar el problema, objetivos, e hipótesis el trabajo se ha desarrollado de manera tal, que sea lo más entendible y productivo posible.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atento y respetuosamente,

Dalia Sofía Sifuentes Izaguirre

INDICE GENERAL

PÁGINA DEL JURADO	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
INDICE	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema.....	39
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos:	40
II. METODO.....	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Operacionalización de las variables	43
2.3. Población y muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 45	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	46
2.6. Aspectos éticos	46

III.	RESULTADOS	48
IV.	DISCUSIÓN.....	84
V.	CONCLUSIONES	87
VI.	RECOMENDACIONES	89
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	91
VIII.	ANEXOS	93

Error! Marcador no definido.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se ha planteado como objetivo general: Desarrollar un análisis de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote. No obstante como una forma de alcanzar dicho objetivo general se ha aplicado los siguientes objetivos específicos: Describir los costos y gastos en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC, Analizar los beneficios laborales del personal en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC, Evaluar la incidencia de los beneficios laborales con la rentabilidad generada en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC.

Por otra parte la Población está conformada por todos los estados financieros y las planillas de los trabajadores del periodo 2009 al 2016 de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC, ubicada en Nuevo Chimbote, y la Muestra está conformada por los estados financieros y las planillas de los trabajadores del periodo 2016 de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC, ubicada en Nuevo Chimbote.

El instrumento utilizado es el cuestionario, cuyo instrumento sirvió como apoyo y/o como un sustento para lograr alcanzar mi objetivo general.

Finalmente concluimos que se evaluó la incidencia de los costos y beneficios laborales con la rentabilidad generada, encontrando que el reconocer los costos y beneficios laborales si afecta a la rentabilidad de la empresa, porque a mayor costo y gasto, menor utilidad que genera la empresa, repercutiendo principalmente a los intereses de los accionistas.

Palabras claves: Rentabilidad, Beneficios Laborales, Incidencia, Costos, etc.

ABSTRACT

In the present research work has been raised as a general objective: To develop an analysis of the Labor Benefits in the Profitability of the Carrión SAC Occupational Medical Clinic of the 2016 period in the District of Nuevo Chimbote. However, as a way to achieve this general objective, the following specific objectives have been applied: Describe the costs and expenses in the Carrión SAC Occupational Medical Clinic, Analyze the cost-expense and labor benefits of the personnel in the Carrión SAC Occupational Medical Clinic, Evaluate the incidence of labor costs and benefits with the profitability generated in the Carrión SAC Occupational Medical Clinic.

On the other hand, the Population (P): It is made up of all the financial statements and the payrolls of the workers from the period 2009 to 2016 of the Carrión SAC Occupational Medical Clinic, located in Nuevo Chimbote, and the Sample (M): It is made up of the financial statements and the payrolls of the workers of the 2016 period of the Carrión SAC Occupational Medical Clinic, located in Nuevo Chimbote.

The instrument used is the questionnaire, which served as support and / or as a support to achieve my general objective.

The results show that the incidence of labor costs and benefits was evaluated with the generated profitability, finding that recognizing labor costs and benefits if it affects the profitability of the company, because the higher the cost and the lower the utility generated by the company. , mainly affecting the interests of the shareholders.

Keywords: Profitability, Labor Benefits, Incidence, Costs, etc.

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

A Nivel Internacional:

En estos tiempos, donde nos encontramos en un mundo globalizado, donde la era tecnológica, está desplazando a la mano de obra humana tradicional, dejando de lado el activo más importante de una organización, el cual desde ya siglos atrás se concluyó que era el capital humano. Nos vemos en la necesidad de evaluar las razones del porque suceden, se considera que el principal factor es ahorrar costos laborales, el cual tarde o temprano tiene que evaluarse y medirse si es o no una buena decisión.

Rodi (2008) En el estudio señala que la Empresa Consultora de Argentina:

Dedicada a la gestión de los recursos humanos, ha desarrollado un importante aporte sobre la temática denominado: Los beneficios como herramienta diferenciadora para retener y atraer al personal “Los beneficios flexibles y la tercerización de su administración”, incorporando a la gestión de beneficios, el diseño y la administración externa. En este trabajo se presenta la falta de las necesidades de los empleados. Muchas veces, no se cuentan con las herramientas, los recursos o el soporte técnico para encarar este proyecto, en ese caso y con miras a un trabajo a conciencia, que represente un verdadero resultado de impacto en la atracción y retención. (p. 17)

De acuerdo a Vattuone (2010), señala que la Clínica La Sagrada Familia:

No se aplica un sistema de costeo tradicional para los beneficios de los trabajadores, apartado del concepto en que se basa el sistema de costeo basado en actividades. Se puede verificar no existen que el un sistema de costeo tradicional que contempla lo siguiente:

El costo empresa (sueldos, beneficios sociales, sueldo anual complementario y vacaciones) de cada una de las personas que trabaja en la clínica se encuentra detallado. (p. 205)

A Nivel Nacional:

Según Márquez (2012), señala que la Clínica de Lima:

No existe un sistema de etiquetera donde se pueda calcular de forma más exacta el tiempo que pasa un cliente desde que saca su ticket para ser atendido, hasta que recibe sus medicamentos. Por otro lado, esto nos impide que todo sea un desorden en el servicio ya que el cliente no espera cómodamente para ser atendido, ya que hay que tener en cuenta que se trata, en su mayoría, de clientes enfermos. En lo cual esto desmotiva al personal, ya que, muchas veces, la productividad de una persona está relacionada con la satisfacción que sienta en su trabajo. Por lo tanto los clientes clasificaron la atención del personal como deficiente. (p. 113)

Según Olivares (2005), en la Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de La Universidad Peruana Cayetano Heredia, indica que:

- No lleva un programa de reconocimientos, como menciones honrosas, o felicitaciones por actitudes destacables.
- Falta de políticas de ascensos y promociones justas.
- Existe un estrés laboral con actitudes como sobrecarga de trabajo, inestabilidad del puesto, recarga de trabajos de otras áreas y autoritarismo por parte de los jefes.
- No mantiene un ambiente limpio, amplio y adecuado que sirva como lugar descanso en horas libres para uso de los docentes. • Implementar las salas de profesores con equipos de cómputos, modernos y suficientes para los docentes. (p. 39)

A Nivel Local:

En el caso local de la empresa Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC, la cual tiene como objeto brindar servicios de salud ocupacional a empresas y la comunidad en general se presenta en este caso donde los costos incluido los beneficios laborales, que logra tener el personal en planilla, han incrementado ya sea por política de empresa o regulaciones del gobierno, por tal motivo que los gastos y costos de mano de obra directa o indirecta están siendo afectados en los resultados de la organización. La falta de control y análisis por parte del contador interno hace que no se diferencie cuando el beneficio es costo o gasto, mostrando una rentabilidad incorrecta, por el cual el gerente no puede tomar decisiones ni plantear medidas correctivas.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

A NIVEL INTERNACIONAL:

- **Título:** “BENEFICIOS LABORALES: UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA EN PUESTOS MEDIOS Y ALTOS, PERIODO 2010”

Autores: La Torelló Mariana

Lugar: Universidad de Buenos aires- Argentina

Año: 2010

Conclusiones:

- ✓ Con la finalidad de este resultado del presente trabajo, representa el punto de partida de las demandas de los empleados, basadas en la estimación de sus propias necesidades y su ferviente propósito: el desarrollo de la carrera laboral, sin que esta actué en desmedro de su vida personal.
- ✓ Los mismos empleados son quienes negocian no solo un sueldo en importe numérico, sino también sus propios beneficios y concesiones referidas al tiempo libre (viernes de

home office, día de cumpleaños, horario de verano, etc.) y empuja a los responsables de la gestión a crear “un entorno adecuado para que los empleados alcancen su desarrollo óptimo.

• **Título:** “DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD”

Autores: García Ramos Martina, Lujan López María Elena, Martínez Corona María de los Ángeles

Lugar: Instituto Mexicano del seguro Social- México

Año: 2007

Conclusiones:

- ✓ El nivel de desempeño laboral como indicador de calidad laboral requiere intervenciones para impulsar el desarrollo organizacional con impacto en atención del usuario.
- ✓ Considerando que los prestadores de servicios de salud se encuentran regular y bueno en el nivel de desempeño, inclinándose la balanza hacia la satisfacción intrínseca, es recomendable la implementación de estrategias que refuercen la formación de valores intrínsecos, como la autoestima, respeto, confianza, identidad con la institución, autoconocimiento y reforzamiento del auto concepto.
- ✓ Finalmente, el trabajo del personal del servicio de salud se encuentra con un mal nivel de desempeño, es posible identificar específicamente factores que pudieran estar influyendo en su conducta y retomar estos para analizarlos en el personal.

A NIVEL NACIONAL:

- **Título:** “CARACTERÍSTICAS DEL FINANCIAMIENTO, LA CAPACITACIÓN Y LA RENTABILIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO – RUBRO CLÍNICAS DE PUCALLPA”

Autor: Padilla Palma Leyly

Lugar: Universidad Nacional de Ucayali-Perú

Año: 2005

Conclusiones:

- ✓ Por lo tanto, el personal ha recibido capacitación, la capacitación es una inversión y relevante para sus empresas, el 40% de los representantes legales encuestados precisaron que sus personales se capacitaron en una prestación de mejor servicio al cliente y el 60 % en diferentes casos relacionados a las actividades.
- ✓ Finalmente, el 80% de los representantes legales encuestados manifestaron el financiamiento si mejoro la rentabilidad de sus empresas, el 90% de los representantes legales encuestados manifestó que la capacitación mejoro la rentabilidad de sus empresas.

- **Título:** “ANÁLISIS DE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA GRUPO LIVES S.A. EN EL PERIODO 2008 AL 2011, TRUJILLO-2012”

Autor: Flores Vega Roxana Sonia

Lugar: Universidad Cesar vallejo- Perú

Año: 2012

Conclusiones:

- ✓ De acuerdo a los periodos 2008 a 2011 los rendimientos fueron 11%,21%,11% y el 27% respectivamente indicándonos que en el año 2010 disminuyo, porque no contaban con cifras contables reales.

- ✓ Los periodos analizados 2008 al 2011 como lo señalado anteriormente el año 2010, la rentabilidad fue de ventas netas, pero en el año 2011, obtuvo el 17%.
- ✓ En conclusión, al no contar con los datos o cifras reales en el año 2010 se reflejaría el error cometido, y para el año 2011 contando con cifras reales y analizando su volumen de ventas de sus productos.

A NIVEL LOCAL:

• **Título:** “BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES FRENTE A AL LEY DE LAS MYPES EN EL SECTOR COMERCIAL DEL CENTRO SHOPPIN CENTER EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE”

Autor: Conti Arroyo Vivian Vanessa, De los santos Medina blanca Elizabeth

Lugar: Universidad Cesar Vallejo- Perú

Año: 2010

Conclusiones:

- ✓ Los beneficios sociales identificados que perciben algunos trabajadores son: la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
- ✓ También la mayoría de trabajadores no se encuentran asegurados en un sistema de salud e incluso no están afiliados a un sistema de pensiones.
- ✓ Dentro de la descripción de los beneficios sociales de algunos trabajadores encontramos, el medio sueldo que perciben por CTS, y gratificaciones, también algunos se encuentran asegurados en es salud y están afiliados al sistema nacional de pensiones y finalmente algunos gozan de 15 días de descanso vacacional de acuerdo a la ley, pero sin remuneración alguna.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. BENEFICIOS LABORALES

➤ **Beneficios laborales según NIC 19:**

López (2013, p.67), define lo siguiente:

El beneficio a los empleados comprende todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

Los beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados, cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

Los beneficios post-empleo son beneficios a los empleados, que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo. Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas. Planes multi-patronales son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales).

➤ **Obligaciones Por Parte Del Empleador**

- ✓ Pagar al trabajador el salario acordado y las prestaciones que nazcan de la relación laboral (Prima de servicios, vacaciones, interés sobre las cesantías y los demás que se generen).
- ✓ Afiliar y hacer los respectivos aportes a seguridad social (salud, pensión, ARL y caja de compensación).
- ✓ Brindarle los instrumentos y condiciones necesarias para que el trabajador desempeñe su función.
- ✓ Prestar primeros auxilios a los trabajadores en caso de presentarse un accidente laboral o enfermedad.
- ✓ Respetar las costumbres y creencias del trabajador.
- ✓ Reconocerle los derechos al trabajador según sus condiciones como por ejemplo viáticos, gastos de desplazamiento, licencia por luto, licencia de maternidad, certificado laboral y de ingresos.
- ✓ Al momento de ponerle fin al contrato deberán reconocerse las prestaciones sociales y económicas adeudadas al trabajador conforme a la normatividad laboral. (Mejía 2009, pag. 1 – 8)

➤ **Beneficios Sociales**

Según Bogado (2014), señala que los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

- ✓ Afiliación a la Seguridad Social: El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.
- ✓ Pago por horas extras y suplementarias: El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.
- ✓ Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo: El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas.

- ✓ Pago del fondo de reserva: El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.
- ✓ Vacaciones anuales: El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.
- ✓ Pago de la jubilación patronal: Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.
- ✓ Licencia por paternidad: El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad.
- ✓ Licencia por maternidad: La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.
- ✓ Pago del subsidio por maternidad: La madre trabajadora tiene derecho al subsidio por maternidad.
- ✓ Pago de utilidades: El trabajador tiene derechos al pago por concepto de utilidades (pag. 1 – 11).

Según Delgado (2012 pg. 10) señala que:

Entre los beneficios sociales de carácter remunerativo tenemos las siguientes gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, el seguro de vida y compensación por tiempo de servicios, a continuación explicaremos cada una de ellas:

GRATIFICACIONES LEGALES

Todo trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada tiene derecho al pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, sin importar la jornada laboral diaria que realice.

Para Perleche (2015, p. 48) son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la

celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y la Navidad.

Loarte (2016, p.18) entiende que la finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos. Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes.

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, Decreto Supremo No. 001- 97-TR.

El derecho a las gratificaciones lo tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada También tienen derecho los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores. (ART. 1 del Decreto Supremo No. 005-2002-TR)

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de

trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas pre profesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral.

Por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá derecho a percibir las.

Sin embargo para Loarte (2016), existen supuestos excepcionales en los que, sin que el trabajador esté laborando efectivamente en esas fechas, la ley igualmente les otorga el derecho a gozar de las gratificaciones legales, que son los siguientes:

- Si el trabajador se encuentra haciendo uso de su descanso vacacional.
- Si se encuentra de licencia con goce de haberes.
- Si se encuentra en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- Si no está laborando por algún motivo o causa, pero que la ley tiene como día laborado para todo efecto legal, tales como:
 - La licencia o permiso sindical hasta el límite de treinta (30) días por año, por dirigente, según lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
 - Los días de suspensión de la relación de trabajo como consecuencia del cierre temporal del establecimiento en aplicación de una sanción de índole tributaria al empleador.
 - Los días de suspensión de los efectos del contrato de trabajo cuando se comprueba que la causal invocada es inexistente o improcedente.

Plazo para pagar las gratificaciones

Las gratificaciones legales deben ser pagadas al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente. De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad), estas fechas son indisponibles para las partes. En ese sentido, no se puede pactar, individualmente con cada trabajador ni colectivamente con el sindicato, el pago de las gratificaciones legales en oportunidades distintas sea por adelantado o diferidas a futuro.

Periodo computable

El período computable comprende los semestres enero-junio y julio-diciembre de cada año, para las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad, respectivamente.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios

- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.

- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal (como por ejemplo, los permisos sindicales) (23-24)

Montos considerados como remuneración para el cálculo de las gratificaciones

Para el cálculo de las gratificaciones se considera a la remuneración básica así como todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. (Artículo 2º de la Ley N° 27735)

GRATIFICACIÓN = REMUNERACIÓN + INGRESOS REGULARES

VACACIONES

Es un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborales por ley. (Anónimo, 2012)

El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.

En caso de trabajo discontinuo o estacional cuya duración sea inferior a un año, pero no menos de un mes, el trabajador recibe una doceava parte de la remuneración de cada día festivo mensual de trabajo efectivo completado. Las vacaciones anuales también se pueden acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que al menos después de un año de servicio continuo se disfrute un descanso de siete días naturales.

Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por vacaciones se hace en proporción al número de meses y al número de horas trabajadas en una semana.

Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante los feriados (públicos y religiosos). Estos son por lo general 12 días al año. Los días festivos en Perú incluyen: Año Nuevo (1° de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del

Trabajo (1° de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Día de la Independencia (28 y 29 de Julio), Combate de Angamos Day (8 de octubre), Día de Todos los Santos (1° de noviembre), Día de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Día de Navidad (25 de diciembre).

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. La legislación del trabajo exige que el día de descanso semanal, en principio, debería ser el domingo para todos los empleados. Si es necesario, el empleador puede establecer esquemas alternativos o acumulativos de las horas de trabajo y de los días de descanso mediante la designación de otro día como día de descanso o sustituirlo por otro día de descanso para que los trabajadores puedan disfrutarlos de forma individual o colectiva.

LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es la de contribuir a la manutención de los hijos menores o que esté siguiendo educación superior, con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

EL SEGURO DE VIDA

Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. Está regulado por la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (Decreto Legislativo N° 688 del 05.11.1991).

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Barreda (2012) indica que la CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. Para el cómputo de este beneficio los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios. Si al momento del cálculo el trabajador cuenta con menos de un mes laborado no se tomará en cuenta, sino que se computará para el siguiente periodo de cálculo de la CTS. (p. 30)

La CTS 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. En ese contexto, si bien es cierto el Decreto Legislativo N° 650, así como el Decreto Supremo N° 001-97-TR señalan que este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y se deposita semestralmente durante los primeros quince (15) días en los meses de mayo y noviembre, en la empresa depositaria elegida por el trabajador y a elección de éste, en moneda nacional o extranjera.

Quiénes se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS?

Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias. (Artículo 4º del D.S. N° 001-97-TR)

Además de ello, Francisco (2014) explica las siguientes interrogantes:

¿Quiénes están excluidos de percibir la CTS?

Se encuentran excluidos de percibir los beneficios de la CTS los siguientes grupos de trabajadores:

- a) Trabajadores que no cumplan cuando menos en promedio semanal una jornada mínima de 4 horas diarias
- b) Trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios (no se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo).
- c) Trabajadores sujetos regímenes especiales de CTS, tales como los de construcción civil, pescadores, artistas, trabajadoras del hogar y casos análogos, se rigen por sus propias normas. (Artículos 4º y 6º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuándo se produce el inicio del cómputo de la CTS?

El derecho a la CTS nace desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción laborada dentro del mes se computa por treintavos. (Artículo 2º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuáles son los meses de base de cálculo para la CTS?

El beneficio de la CTS se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año; en las indicadas fechas se establece cuantos meses y días se acumulan, con descuento de los días de inasistencia no computables. (Artículo 21º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cómo se produce el pago de la CTS en el caso de cese del trabajador?

La CTS que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha de cese del trabajador. (Artículo 3º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuál es el tiempo de servicios a considerar para el pago de la CTS?

Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. (Artículo 8º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Qué tiempo de servicios se considera por excepción para el pago de la CTS?

Por excepción también son computables:

- Las inasistencias por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedades debidamente comprobadas, en un periodo máximo de 60 días al año.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral de manera imperfecta.
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento judicial. (Artículo 8º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Qué se entiende por remuneración computable para el cálculo de la CTS?

La remuneración computable, que sirve como remuneración de referencia para el cálculo de la CTS, es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Artículo 9º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuándo procede el cómputo de remuneración complementaria de naturaleza variable o imprecisa?

Tratándose de remuneración complementaria de naturaleza variable o imprecisa (por ejemplo horas extras), se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres (3) meses en cada periodo de seis (6) meses. (Artículo 16º del D.S. N° 001-97-TR).

¿Cómo se produce el cálculo para la CTS de la remuneración en especie?

Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie (por ejemplo alimentos o bienes que produce la empresa), se valorizará de común acuerdo entre empleador y trabajadores involucrados, o a falta de acuerdo, por el valor de mercado, y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. (Artículo 15º del D.S. N° 001-97-TR).

¿Cómo se produce el cálculo de la CTS para comisionistas, destajeros y trabajadores con remuneración principal imprecisa?

En el caso de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo. Si el periodo a liquidar fuera menor a seis (6) meses, el cálculo se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido. (Artículo 17º del D.S. N° 001-97-TR).

¿Qué conceptos son considerados remuneración computable para el pago de la CTS?

Algunos de los conceptos remunerativos más importantes que son considerados como remuneración computable para el cálculo de la CTS, son los siguientes:

- a) Remuneración básica
- b) Asignación familiar
- c) Gratificaciones legales de julio y de diciembre
- d) Gratificaciones ordinarias
- e) Comisiones
- f) Horas extras
- g) Remuneración vacacional
- h) Remuneración de día de descanso y feriado. (Artículo 9º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Dónde se realiza el depósito de la CTS?

Los depósitos pueden efectuarse en cualquiera de las empresas del sistema financiero elegida por el trabajador: bancarias, financieras, cajas municipales, cajas rurales y cooperativas de ahorro y crédito. (Artículo 23º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuándo es la oportunidad del depósito semestral?

Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. (Artículo 22º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cómo se determina al depositario de la CTS?

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador por escrito, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, y el tipo de cuenta y moneda. Si el trabajador no realiza la comunicación, el empleador depositará la CTS en cualquiera de las instituciones autorizadas, a plazo fijo por el periodo más largo permitido. (Artículo 23º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuál es la condición legal de los depósitos de la CTS?

Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta por un monto máximo del 50%. (Artículo 37º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cuánto es el monto máximo posible que podrá retirar un trabajador de sus depósitos de CTS?

El monto máximo posible que podrá retirar un trabajador de sus depósitos de CTS no podrá exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses, computado desde el inicio de los depósitos. (Artículos 41º y 42º del D.S. N° 001-97-TR)

¿Cómo se produce el pago de la CTS al producirse el cese del trabajador?

Con excepción de los retiros parciales autorizados, la CTS y sus intereses sólo podrán ser pagados al trabajador y/o derechos habientes, según corresponda, al producirse el cese. Para el retiro correspondiente el trabajador deberá acompañar a su solicitud la

certificación del empleador que acredite el cese. (Artículos 44º y 45º del D.S. N° 001-97-TR)

➤ **Obligados a pagar el Seguro Complementario de trabajo de Riesgo:**

Según Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de Ley N° 26790. Nos dice que los están obligados a pagar el seguro complementario de trabajo de riesgo son los siguientes:

- ✓ Las Entidades Empleadoras que realizan las actividades de riesgo.
- ✓ Asimismo, están comprendidas en esta obligación las Cooperativas de Trabajadores, Empresas de Servicios, Contratistas y Sub Contratistas, así como toda Institución de intermediación o provisión de mano de obra que destaque personal hacia centros de trabajo en que se desarrollen las actividades del riesgo.
- ✓ El trabajador independiente que realice actividades de riesgo y no cuente con vínculo laboral con un empleador

➤ **Régimen De La Micro Y Pequeña Empresa:**

De acuerdo a Alva (2017 pag. 8) señala que las medianas y pequeñas empresas son parte primordial del desarrollo y emprendimiento empresarial en todo el mundo, además de generar puestos de trabajo, permite desarrollar la economía a través del crecimiento del producto bruto interno, eliminando en cierto modo la pobreza.

En el Perú, muchos negocios que hoy se encuentran consolidados tuvieron un inicio difícil y empezaron desde abajo, acumularon experiencias y arriesgaron tiempo además de capital para lograr las metas trazadas.

Hoy en día existe una normativa promocional ligada a las Mypes, otorgándoles ciertos beneficios, pero no existía alguna norma tributaria que les permita gozar de un régimen diferenciado, motivo por el cual solo les quedaba elegir entre el RUS, el o el Régimen General del Impuesto a la Renta.

Se acaba de publicar el Decreto Legislativo N° 1269, el cual crea el Régimen Mype tributario del Impuesto a la Renta. Por ello el motivo del presente comentario es realizar un análisis de la normatividad contenida en dicho dispositivo.

Adicionalmente se insertarán las disposiciones reglamentarias que fueron aprobadas mediante el Decreto Supremo N° 403-2016-EF (pag. 1 – 5).

➤ **Objeto del Decreto Legislativo N° 1269**

Según el texto del artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1269, se observa que el objetivo de la presente norma es establecer el Régimen MYPE Tributario – RMT que comprende a los contribuyentes a los que se refiere el artículo 14° de la Ley del Impuesto a la Renta, domiciliados en el país; siempre que sus ingresos netos no superen las 1700 UIT en el ejercicio gravable.

Considerando que la UIT del año 2017 es de S/ 4,050, al multiplicarse por 1700 se tiene que el tope máximo de los ingresos netos será de S/ 6'885,000 anuales.

Recordemos que el artículo 14° de la Ley del Impuesto a la Renta señala quienes son contribuyentes para efectos de dicho tributo. Así, se precisa que son contribuyentes del impuesto las personas naturales, las sucesiones indivisas, las asociaciones de hecho de profesionales y similares y las personas jurídicas (pag. 1 – 3).

1.3.2. ASPECTOS

El diario la Gestión (2017), señala seis aspectos este nuevo Régimen Mype Tributario, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1269, son los siguientes:

1. Acogimiento a partir del periodo enero 2017 con ocasión de la declaración Jurada Mensual.
2. Pago a cuenta mensual de 1% para aquellos contribuyentes con ingresos hasta 300 UIT.
3. Beneficio de suspensión de pagos a cuenta cuando se haya cubierto el impuesto anual proyectado.

4. Están autorizados a emitir todos los comprobantes de pago y no hay excepciones de actividades para ser parte de este Régimen.
5. Llevado de Libros y Registros de acuerdo al ingreso obtenidos.
6. Tasa del impuesto del 10% progresiva sobre la Renta Neta Imponible hasta 15 UIT. Sobre el exceso, la tasa del impuesto es 29.5% (parr. 4).

1.3.3. CARACTERÍSTICAS DE LA MYPES:

Las Mypes deberán reunir los siguientes requisitos concurrentes, según sea el caso:

	PEQUEÑA EMPRESA	MICRO EMPRESA
N° de trabajadores	De 1 a 100 trabajadores	De 1 a 10 trabajadores
Nivel de ventas	De 1700 UIT	Máximo 150 UIT

1.3.4. RENTABILIDAD:

➤ **Definiciones:**

Según Barreda (2012,pag 4) la rentabilidad hace referencia al beneficio, lucro, utilidad o ganancia que se ha obtenido de un recuso o dinero invertido. La rentabilidad se considera también como la remuneración recibida por el dinero invertido. En el mundo de las finanzas se conoce también como los dividendos percibidos de un capital invertido en un negocio o empresa. La rentabilidad puede ser

representada en forma relativa (en porcentaje) o en forma absoluta (en valores).

De acuerdo Saenz (2010, pag 27) se refiere a la rentabilidad que los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión que hemos realizado previamente. Tanto en el ámbito de las inversiones como en el ámbito empresarial es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados. Podemos diferenciar entre rentabilidad económica y financiera.

Cabrera (2016, pàg. 34) la rentabilidad es cualquier acción económica en la que se movilizan una serie de medios, materiales, recursos humanos y recursos financieros con el objetivo de obtener una serie de resultados. Es decir, la rentabilidad es el rendimiento que producen una serie de capitales en un determinado periodo de tiempo. Es una forma de comparar los medios que se han utilizado para una determinada acción, y la renta que se ha generado fruto de esa acción.

➤ **Importancia de la Rentabilidad:**

Según Bertein (1985, pág. 7) La importancia del análisis de la rentabilidad viene determinada porque, aun partiendo de la multiplicidad de objetivos a que se enfrenta una empresa, basados unos en la rentabilidad o beneficio, otros en el crecimiento, la estabilidad e incluso en el servicio a la colectividad, en todo análisis empresarial el centro de la discusión tiende a situarse en la polaridad entre rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica.

➤ **Relación entre Rentabilidad Económica y Rentabilidad Financiera:**

Por lo tanto Banegas (1997, pàg 14) La rentabilidad financiera se puede expresar en función de la rentabilidad económica lo que nos

permite analizar de forma explícita el efecto palanca que ejercen las deudas sobre dicha rentabilidad.

La relación entre ambos tipos de rentabilidad vendrá definida por el concepto conocido como apalancamiento financiero, que, bajo el supuesto de una estructura financiera en la que existen capitales ajenos, actuará como amplificador de la rentabilidad financiera respecto a la económica siempre que esta última sea superior al coste medio de la deuda, y como reductor en caso contrario.

➤ **Tipos De Rentabilidad**

De acuerdo a Alva (2010, pág. 10) tenemos los siguientes:

✓ **Rentabilidad Económica**

La rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. De aquí que, según la opinión más extendida, la rentabilidad económica sea considerada como una medida de la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia de cómo han sido financiados, lo que permite la comparación de la rentabilidad entre empresas sin que la diferencia en las distintas estructuras financieras, puesta de manifiesto en el pago de intereses, afecte al valor de la rentabilidad.

La rentabilidad económica se erige así en indicador básico para juzgar la eficiencia en la gestión empresarial, pues es precisamente el comportamiento de los activos, con independencia de su financiación, el que determina con carácter general que una empresa sea o no rentable en términos económicos. Además, el no tener en cuenta la forma en que han sido financiados los activos permitirá determinar si una empresa no rentable lo es por problemas en el desarrollo

de su actividad económica o por una deficiente política de financiación.

El origen de este concepto, también conocido como (ROI) o (ROA), si bien no siempre se utilizan como sinónimos ambos términos, se sitúa en los primeros años del siglo XX, cuando la Du Pont Company comenzó a utilizar un sistema triangular de ratios para evaluar sus resultados. En la cima del mismo se encontraba la rentabilidad económica o ROI y la base estaba compuesta por el margen sobre ventas y la rotación de los activos.

✓ **Rentabilidad Financiera**

La rentabilidad financiera o de los fondos propios, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más cercana a los accionistas o propietarios que la rentabilidad económica, y de ahí que teóricamente, y según la opinión más extendida, sea el indicador de rentabilidad que los directivos buscan maximizar en interés de los propietarios. Además, una rentabilidad financiera insuficiente supone una limitación por dos vías en el acceso a nuevos fondos propios. Primero, porque ese bajo nivel de rentabilidad financiera es indicativo de los fondos generados internamente por la empresa; y segundo, porque puede restringir la financiación externa.

En este sentido, la rentabilidad financiera debería estar en consonancia con lo que el inversor puede obtener en el mercado más una prima de riesgo como accionista. Sin embargo, esto admite ciertas matizaciones, puesto que la rentabilidad financiera sigue siendo una rentabilidad referida a

la empresa y no al accionista, ya que aunque los fondos propios representen la participación de los socios en la empresa, en sentido estricto el cálculo de la rentabilidad del accionista debería realizarse incluyendo en el numerador magnitudes tales como beneficio distribuable, dividendos, variación de las cotizaciones, etc., y en el denominador la inversión que corresponde a esa remuneración, lo que no es el caso de la rentabilidad financiera, que, por tanto, es una rentabilidad de la empresa.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se presenta de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC en el distrito de Nuevo Chimbote?

1.5. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

➤ JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo se utilizó los conceptos básicos de los beneficios laborales, objetivos, obligaciones por parte del empleador, características, régimen de las micro y la pequeña empresa, objetivo, aspectos.

Así mismo se realizó el análisis de los beneficios laborales con la incidencia de la rentabilidad en la Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C.

➤ JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación se realizó porque existe analizar los derechos laborales del personal en la Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C, ya que la gran parte de los trabajadores no tienen sus derechos laborales por ello que su rentabilidad sigue siendo la misma y a su vez no cumplen con lo que está establecido en la ley. Así mismo se considera que la empresa debe tener un adecuado análisis de sus costos y gastos para brindar un servicio eficiente y eficaz.

➤ JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se utilizó la recolección de datos tales como las entrevistas y cuestionarios, técnicas de investigación, como instrumentos rentabilidad.

1.6. HIPÓTESIS

Hipótesis Central:

Hc = Existe incidencia de los Beneficios Laborales y su incidencia en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote

Hipótesis Nula:

Ho = No existe incidencia de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote.

.

1.7. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar un análisis de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote

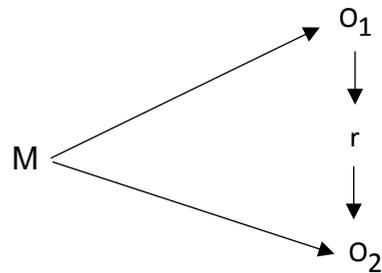
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Describir los beneficios laborales en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC
- ✓ Analizar los beneficios laborales del personal en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC
- ✓ Evaluar la incidencia de los beneficios laborales con la rentabilidad generada en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC.

II. METODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es el diseño descriptivo – correlacional:



M : Clínica médica ocupacional Carrión.

O₁ : Beneficios Laborables.

O₂ : Rentabilidad.

R : Correlación entre dichas variables.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>BENEFICIOS LABORALES</p>	<p>Los Beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral" (MEJIA, 2009).</p>	<p>Son aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costos. - Gastos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Gratificaciones - Vacaciones. - Compensación por el tiempo de servicio - Seguros - Asignación Familiar 	<p>Escala Ordinal</p>

<p>RENTABILIDAD</p>	<p>Es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados. (Saenz,2010)</p>	<p>Toda empresa debe contar con su rentabilidad muy eficiente, ya que así nos da conocer si están realizando sus operaciones resultados esperados o por el contrario su actividad no se está llevando a cabo de manera correcta y no se alcanzan los objetivos marcados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costos. - Gastos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad Neta del Activo - Margen Bruto - Margen Operacional - Rentabilidad Neta de Ventas - Rentabilidad Operacional del Patrimonio - Rentabilidad Financiera 	<p>Escala de Razón</p>
----------------------------	---	--	--	---	------------------------

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población son todos los estados financieros y las planillas de los trabajadores del periodo 2009 al 2016 de la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC, ubicada en Nuevo Chimbote.

Muestra:

La muestra son los estados financieros y las planillas de los trabajadores del periodo 2016 de la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC, ubicada en Nuevo Chimbote.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

TÉCNICA	INSTRUMENTO
ENCUESTA La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas. (Grasso, 2006, p. 13)	CUESTIONARIO Es un instrumento que pretende ayudar a identificar si la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC, está llevando a cabo un adecuado control de los costos incluido a los beneficios laborales, que acarrea tener personal en planilla, y de tal manera que los gastos y costos de mano de obra directa o indirecta no estén siendo afectados en los resultados de la organización.

ANÁLISIS DE DATOS	GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL
<p>El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones. (Ávila, 2006, p. 98)</p>	<p>Este instrumento pretende ayudar a la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC, ya que la guía de análisis documental permitirá que se describa todo documento que se solicite a la empresa y poder evaluarlos respectivamente.</p>

Validación y Confiabilidad del Instrumento

En este presente trabajo de Investigación se utilizó el instrumento del Cuestionario y será validado por 3 expertos quienes conocen del tema.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el presente trabajo de Investigación se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en lo que refiere a estadística descriptiva pretende describir las características relevantes de un conjunto de datos, y la estadística inferencial utiliza R-Pearson para conocer la incidencia de una variable en otra. (Vargas, 1995, p. 33)

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

El presente trabajo de investigación no afecto a ningún individuo o áreas a investigar, pretende ayudar a la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC, a llevar un adecuado control de la rentabilidad incluido a los beneficios laborales, que acarrea tener personal en planilla, y de tal manera que los gastos y costos de mano

de obra directa o indirecta no estén siendo afectados en los resultados de la organización.

La presente investigación estuvo orientado a presentar datos reales, a su vez la información que contiene esta investigación se encuentran debidamente citadas, identificando a los autores a que les pertenece dicha información.

La ética es un valor que todo individuo tiene para llevar a cabo toda investigación y que es aplicada en el transcurso de su vida diaria, es por ello que toda información presentada es fiable y adecuada.

III. RESULTADOS

3.1. DATOS GENERALES

NOMBRE DE L EMPRESA	CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION S.A.C
NUMERO DE RUC	
INICIO DE ACTIVIDADES	01/03/2009
DOMICILIO FISCAL	AV. HUARAZ N° 325 - URB. BUENOS AIRES 1RA ETAPA, AV. CHIMBOTE, NUEVO CHIMBOTE
REPRESENTANTE LEGAL	VICTOR FERNANDO CAMAN BUENO

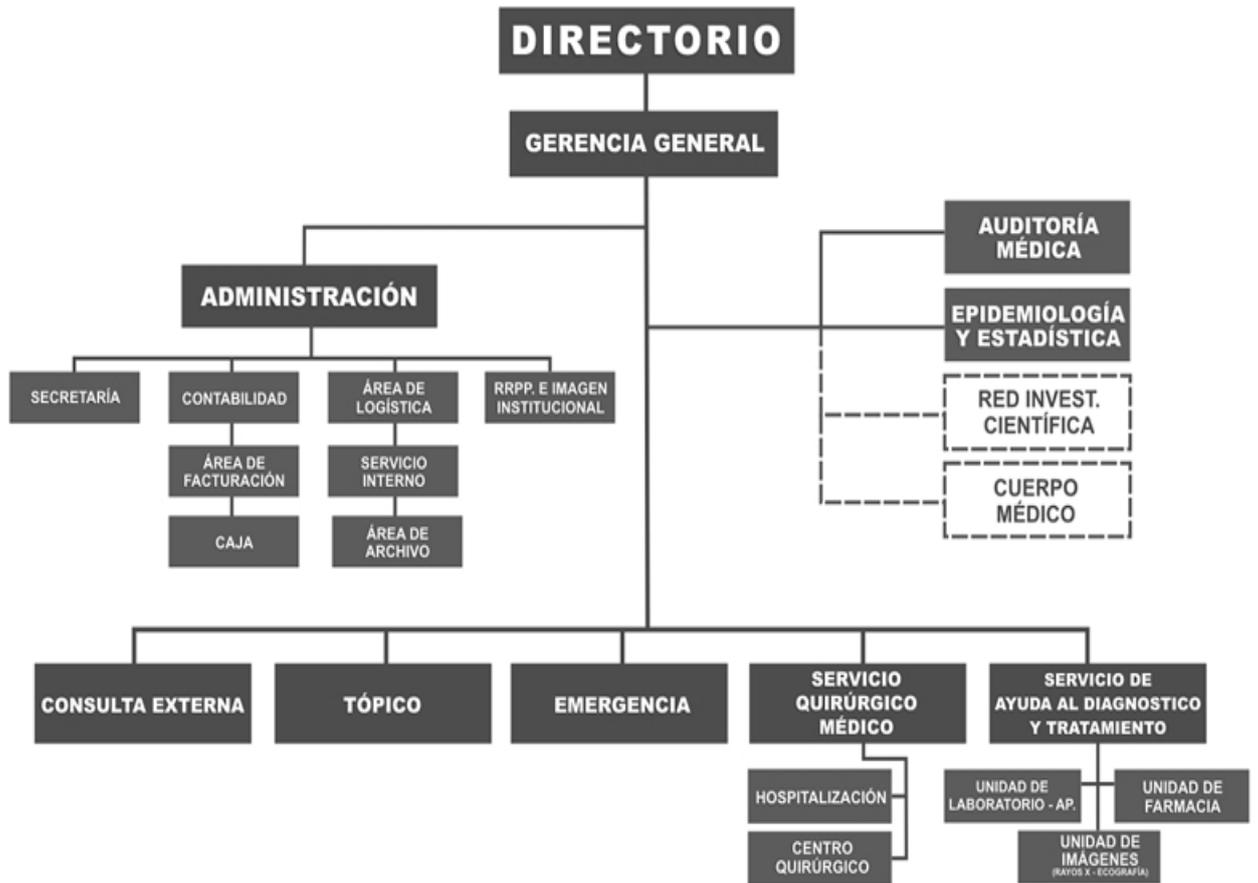
3.2 RESEÑA HISTORICA

La Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C es una empresa que brinda servicios médicos ocupacionales a las distintas empresas del medio en el rubro de metalurgia, metal mecánica, construcción, minería, etc. También realiza exámenes médicos para brevets para todas las categorías.

La Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C inicio su actividades el 01 de Marzo del año 2009 y tiene como socios a los señores Domingo García Varias y Eusebio Noé Alva de la Cruz, quienes a su vez tiene participación en la empresa de 250 acciones que representan un capital total de S/.501,236.00 con 5 trabajadores al inicio de sus actividades, en la actualidad cuenta con 10 trabajadores.



3.3. ORGANIGRAMA



3.4. PLATAFORMA ESTRATEGICA

MISIÓN EMPRESARIAL

“Somos una empresa dedicada a actividades de salud ocupacional y asistencial buscamos siempre la satisfacción de nuestros clientes a través de la mejora tecnológica y continua de nuestros procesos. Contamos con personal competente orientado a la búsqueda de la excelencia con una gestión basada en la ética, el liderazgo y una alta vocación de servicio”

VISIÓN EMPRESARIAL

"Consolidar a CMO CARRIÓN como la empresa líder en servicios de salud ocupacional y asistencial a nivel nacional, a través del desarrollo de una gestión empresarial de excelencia, satisfaciendo las necesidades de los clientes contribuyendo de esta manera a la integración y desarrollo de la sociedad".

3.5. VALORES

EFICACIA:

Expresa la capacidad de los trabajadores para alcanzar las metas y resultados planificados, para lo cual las funciones deben distribuirse adecuadamente, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los objetivos funcionales, aprovechando al máximo los recursos disponibles y estableciendo funciones que asegure la evaluación de los resultados.

EFICIENCIA:

Busca la mejor utilización de los recursos existentes, por lo tanto se deben eliminar la duplicidad o superposición de funciones y atribuciones entre los trabajadores.

AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD:

Se tiene que establecer con claridad las líneas de autoridad, así como los niveles de mando y responsabilidad funcional. Las responsabilidades deben ser claramente definidas, para que no exista el riesgo que puedan ser evadidas o excedidas por algún directivo o trabajador.

MEJORAMIENTO CONTINUO:

Actividad recurrente para aumentar la capacidad de la organización para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos, por estar la organización en permanente cambio o innovación.

TRABAJO EN EQUIPO:

La conformación de equipo de trabajo, permite simplificar y flexibilizar la organización, acortando y agilizando la cadena de mando asimismo facilita que las comunicaciones sean más directas, reduciendo la formalidad burocrática y la demora en el cumplimiento de los objetivos

3.6. DESCRIPCIÓN DE LOS COSTOS Y GASTOS DE LA CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN

En la determinación de los costos y gastos en la Clínica, estos se distribuyen de la siguiente manera:

- **Costo:** Son aquellos desembolsos relacionados directamente a la prestación del servicio, para el caso de la empresa, estos costos son los Beneficios laborales, la planilla anual de los colaboradores que están relacionados bajo el giro propio del negocio, la compra de suministros, es decir, insumos que se usan dentro las fases del negocio y que ayudan a brindar el servicio. Otro costo importante es la depreciación, la cual se aplica a los bienes tangibles de la empresa.
- **Gasto:** Dentro de los gastos del negocio, así como también forman parte del costo, forman parte del gasto los beneficios a los empleados, la planilla de los trabajadores, los gastos de alquiler ya sea de las maquinarias utilizadas, los gastos por servicios públicos, y otros gastos en general.

CUADRO N°01

**COSTOS REFERENTES A LA PLANILLA DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL
AÑO 2015**

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REMUNERACION MENSUAL	REMUNERACION ANUAL	ESSALUD	CTS	VACACIONES	GRATIFICACIONES	ESSALUD VACACIONES	TOTAL
ALVA DE LA CRUZ EUSEBIO NOE	DOCTOR	1,900.00	22,800.00	2,052.00	963.19	950.00	1,900.00	85.50	28,750.69
ALVA LEYTON ARACELLY ANABELLA ANALI	ENFERMERA	850.00	10,200.00	918.00	430.90	425.00	850.00	38.25	12,862.15
BRAVO SARMIENTO LADY YAHARIA	ENFERMERA	850.00	10,200.00	918.00	430.90	425.00	850.00	38.25	12,862.15
CISTERNA GAMBOA CESAR AUGUSTO	CARDIOLOGO	1,540.00	18,480.00	1,663.20	780.69	770.00	1,540.00	69.30	23,303.19
DE LA CRUZ NUNJAR JACQUELINE LIZETH	FARMACEUTICO	850.00	10,200.00	918.00	430.90	425.00	850.00	38.25	12,862.15
TELLO PALUZ MELANY MARTHA FERNANDA	PSICOLOGA	900.00	10,800.00	972.00	456.25	450.00	900.00	40.50	13,618.75
VENTURA PIMINCHUMO MILAGROS MARISOL	ENFERMERA	850.00	10,200.00	918.00	430.90	425.00	850.00	38.25	12,862.15
		7,740.00	92,880.00	8,359.20	3,923.75	3,870.00	7,740.00	348.30	117,121.25

Fuente: Extraído de la Clínica médico ocupacional Carrión S.A.C

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 01:

La planilla de remuneraciones del ejercicio 2015 que forman parte del costo, es decir, de todo aquello que tiene relación directa para prestar el servicio.

Se ha considerado todos los costos de acuerdo al régimen laboral de la empresa, que es el de una Pequeña empresas, ya que los costos las remuneración, gratificación compensación por tiempo de servicio, vacaciones, seguro social.

Dentro de los costos incurridos en el ámbito laboral, se comprende a los desembolsos que se realizó a los médicos, enfermeras y psicóloga.

CUADRO N° 02

**GASTOS REFERENTES A LA PLANILLA DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL
AÑO 2015**

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REMUNERACION MENSUAL	REMUNERACION ANUAL	ESSALUD	CTS	VACACIONES	GRATIFICACIONES	ESSALUD VACACIONES	TOTAL
BEDON BERNUY CRISTHIAN DANY	ASISTENTE ADMIN	900.00	10,800.00	972.00	456.25	450.00	900.00	40.50	13,618.75
DIAZ RUIZ WILMER FERNANDO	VIGILANTE	850.00	10,200.00	918.00	430.90	425.00	850.00	38.25	12,862.15
GARCIA VARIAS DOMINGO	GERENTE GENERAL	2,100.00	25,200.00	2,268.00	1,064.58	1,050.00	2,100.00	94.50	31,777.08
		3,850.00	46,200.00	4,158.00	1,951.74	1,925.00	3,850.00	173.25	58,257.99

Fuente: Extraído de la Clínica médico ocupacional Carrión S.A.C

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 02:

La planilla de remuneraciones del ejercicio 2015 que forman parte del GASTO, es decir, de todo aquello que no tiene relación directa para prestar el servicio.

Se ha considerado todos los costos de acuerdo al régimen laboral de la empresa, que es el de una Pequeña empresa.

Dentro de los gastos están los desembolsos que se realizó al Gerente General, Vigilante y Asistente Administrativo.

CUADRO N° 03

**COSTOS REFERENTES A LA PLANILLA DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL
AÑO 2016**

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REMUNERACION MENSUAL	REMUNERACION ANUAL	ESSALUD	CTS	VACACIONES	GRATIFICACIONE S	ESSALUD VACACIONES	TOTAL
ALVA DE LA CRUZ EUSEBIO NOE	DOCTOR	2,500.00	30,000.00	2,700.00	1,267.36	1,250.00	2,500.00	112.50	37,829.86
ALVA LEYTON ARACELLY ANABELLA ANALI	ENFERMERA	1,500.00	18,000.00	1,620.00	760.42	750.00	1,500.00	67.50	22,697.92
BRAVO SARMIENTO LADY YAHARIA	ENFERMERA	900.00	10,800.00	972.00	456.25	450.00	900.00	40.50	13,618.75
CISTERNA GAMBOA CESAR AUGUSTO	CARDIOLOGO	1,650.00	19,800.00	1,782.00	836.46	825.00	1,650.00	74.25	24,967.71
DE LA CRUZ NUNJAR JACQUELINE LIZETH	FARMACEUTICO	1,000.00	12,000.00	1,080.00	506.94	500.00	1,000.00	45.00	15,131.94
TELLO PALUZ MELANY MARTHA FERNANDA	PSICOLOGA	1,000.00	12,000.00	1,080.00	506.94	500.00	1,000.00	45.00	15,131.94
VENTURA PIMINCHUMO MILAGROS MARISOL	ENFERMERA	950.00	11,400.00	1,026.00	481.60	475.00	950.00	42.75	14,375.35
		9,500.00	114,000.00	10,260.00	4,815.97	4,750.00	9,500.00	427.50	143,753.47

Fuente: Extraído de la Clínica médico ocupacional Carrión S.A.C

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 03:

La planilla de remuneraciones del ejercicio 2016 que forman parte del costo, es decir, de todo aquello que tiene relación directa para prestar el servicio.

Se ha considerado todos los costos de acuerdo al régimen laboral de la empresa, que es el de una Pequeña empresa.

Dentro de los costos incurridos en el ámbito laboral, se comprende a los desembolsos que se realizó a los médicos, enfermeras y psicóloga.

CUADRO N° 04

**GASTOS REFERENTES A LA PLANILLA DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL
AÑO 2016**

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REMUNERACION MENSUAL	REMUNERACION ANUAL	ESSALUD	CTS	VACACIONES	GRATIFICACIONES	ESSALUD VACACIONES	TOTAL
BEDON BERNUY CRISTHIAN DANY	ASISTENTE ADMIN	1,200.00	14,400.00	1,296.00	608.33	600.00	1,200.00	54.00	18,158.33
DIAZ RUIZ WILMER FERNANDO	VIGILANTE	1,200.00	14,400.00	1,296.00	608.33	600.00	1,200.00	54.00	18,158.33
GARCIA VARIAS DOMINGO	GERENTE GENERAL	2,500.00	30,000.00	2,700.00	1,267.36	1,250.00	2,500.00	112.50	37,829.86
		4,900.00	58,800.00	5,292.00	2,484.03	2,450.00	4,900.00	220.50	74,146.53

Fuente: Extraído de la Clínica médico ocupacional Carrión S.A.C

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 04:

La planilla de remuneraciones del ejercicio 2016 que forman parte del GASTO, es decir, de todo aquello que no tiene relación directa para prestar el servicio.

Se ha considerado todos los gastos de acuerdo al régimen laboral de la empresa, que es el de una Pequeña empresa.

Dentro de los gastos están los desembolsos que se realizó al Gerente General, Vigilante y Asistente Administrativo.

CUADRO N. 05: VARIACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL PERSONAL, REFERENTE A LOS COSTOS

	2015	2016	VARIACIÓN
REMUNERACION ANUAL	92,880.00	114,000.00	22.74%
ESSALUD	8,359.20	10,260.00	22.74%
CTS	3,923.75	4,815.97	22.74%
VACACIONES	3,870.00	4,750.00	22.74%
GRATIFICACIONES	7,740.00	9,500.00	22.74%
ESSALUD VACACIONES	348.30	427.50	22.74%

ANÁLISIS CUADRO N. 05

El gráfico muestra la variación de un periodo a otro los beneficios laborales del personal, referente a los costos que se incurrieron en ambos ejercicios.

Se ha tomado como periodo de consideración el año 2015, y se ha comparado con el año 2016.

Para el presente caso, se ha obtenido un incremento porcentual del 22.74%, debido al sinceramiento del pago remuneraciones

La aplicación de una sola tasa de incremento que es el 22.74%, se debe a que en igual proporción se aumentó las remuneraciones del personal, por lo cual, el incremento fue el mismo para todas las partes.

CUADRO N. 6: VARIACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL PERSONAL, REFERENTE A LOS GASTOS

	2015	2016	VARIACIÓN
REMUNERACION ANUAL	46,200.00	58,800.00	27.27%
ESSALUD	4,158.00	5,292.00	27.27%
CTS	1,951.74	2,484.03	27.27%
VACACIONES	1,925.00	2,450.00	27.27%
GRATIFICACIONES	3,850.00	4,900.00	27.27%
ESSALUD VACACIONES	173.25	220.50	27.27%

ANÁLISIS CUADRO N. 6

El grafico muestra la variación de un periodo a otro los beneficios laborales del personal referente a los gastos que se incurrieron en ambos ejercicios.

Se ha tomado como periodo de consideración el año 2015, y se ha comparado con el año 2016.

Para el presente caso, se ha obtenido un incremento porcentual del 27.27%, debido al sinceramiento del pago remuneraciones.

3.7. CUADRO N° 07: ANÁLISIS DE COSTOS Y LOS BENEFICIOS LABORALES DEL PERSONAL CON LA RENTABILIDAD DE LA CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION S.A.C.

	2015		ANALISIS VERTICAL	2016		ANALISIS VERTICAL	ANALISI HORIZONTAL	
							VARIACION ABSOLUTA	VARIACION RELATIVA
VENTAS NETAS		1,046,200.00	100.00%		1,255,520.00	100.00%	209,320.00	20.01%
Costo de Venta (Costo de Servicio)		-780,662.05	-74.62%		-947,693.47	-75.48%	-167,031.42	21.40%
Beneficios laborales	15,882.05			19,493.47				
Planilla anual	92,880.00			114,000.00				
Compra de suministros	652,300.00			790,600.00				
Depreciación	19,600.00			23,600.00				
UTILIDAD BRUTA		265,537.95	25.38%		307,826.53	24.52%	42,288.58	15.93%
GASTOS OPERATIVOS		-157,199.99	-15.03%		-196,454.53	-15.65%	-39,254.54	24.97%
Gastos de Administración								
Beneficios laborales	7,899.99			10,054.53				
Planilla anual	46,200.00			58,800.00				
Alquiler	45,000.00			50,000.00				
Servicios publicos	12,500.00			12,600.00				
Otros gastos con terceros	45,600.00			65,000.00				
UTILIDAD OPERATIVA		108,337.96	10.36%		111,372.00	8.87%	3,034.04	2.80%
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS		108,337.96	10.36%		111,372.00	8.87%	3,034.04	2.80%
Impuesto a la Renta		-32,501.39	-3.11%		-31,184.16	-2.48%	1,317.23	-4.05%
UTILIDAD O PÈRDIDA DEL EJERCICIO		75,836.57	7.25%		80,187.84	6.39%	4,351.27	5.74%

Fuente: Extraído de la Clínica médico ocupacional Carrión S.A.C

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 07:

Costo de ventas.- En el periodo 2015 la partida costo de ventas representa el 74.62% de las ventas netas, la misma que en el periodo 2016 esta representa el 75.48% de total de las ventas netas. Para el periodo 2016, se evidencia un incremento del 21.40% equivalente a 167031.42 con relación al periodo anterior, esto a causa de que para el último periodo las ventas tuvieron un ligero aumento lo que provocó también el aumento en el costo de ventas.

Gastos Operativos.- La partida gastos operativos en el periodo 2015 representa el 15.03% de las ventas netas, la misma que representa el 15.65% de las ventas netas en el periodo 2016. Se evidencia un incremento del 24.97% equivalente a 39254.54 con relación al periodo 2015, por motivo de que para el último periodo los gastos relacionados con el personal tales como los beneficios laborales y la planilla anual variaron considerablemente.

Utilidad Neta del Ejercicio.- En el periodo 2015 la utilidad neta del ejercicio corresponde al 7.25% de las ventas netas, la misma que en el periodo 2016 esta representa el 6.39% de total de las ventas netas. Tuvo un incremento del 5.74% equivalente a 4351.27 con relación al periodo 2015 a causa de que para el periodo 2016 las ventas tuvieron un incremento generando también un aumento en la utilidad neta.

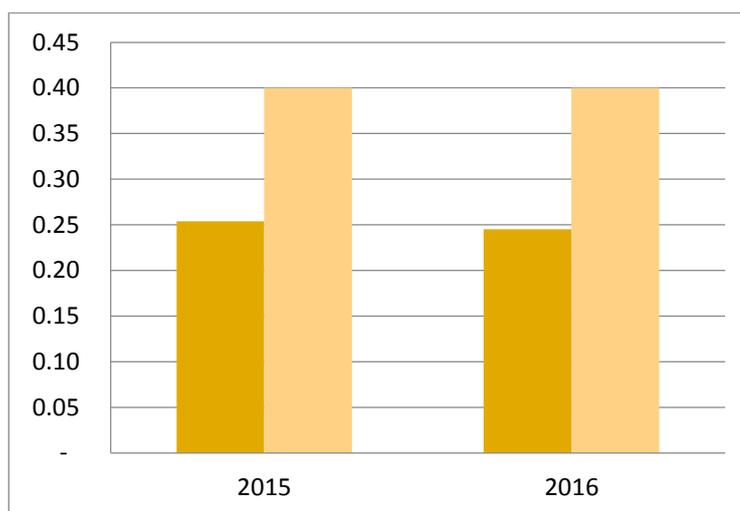
INDICADORES DE RENTABILIDAD

1. MARGEN DE UTILIDAD BRUTA

CUADRO N° 08

CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION		
	2015	2016
Utilidad Bruta	265.538	307.827
Ventas Netas	1.046.200	1.255.520
	0,25	0,25

GRÁFICO N° 01



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N°01: En el periodo 2015 por cada unidad monetaria en ventas, se ha generado S/. 0.25 de Utilidad Bruta; lo mismo que se generó en el periodo 2016, esto a causa de un aumento tanto en el costo de producción como en las ventas.

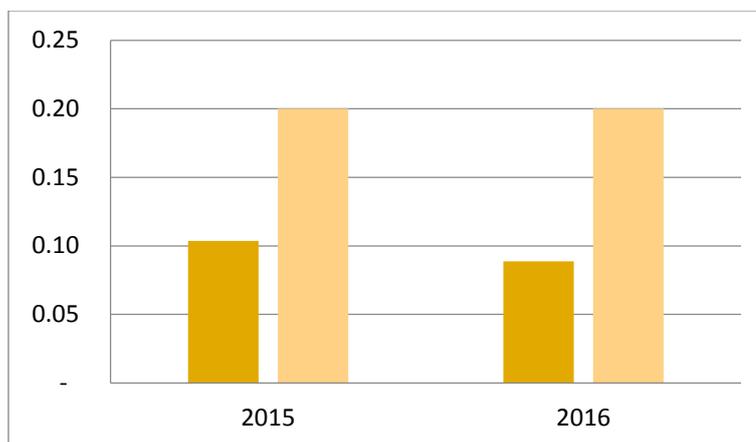
Este ratio indica las ganancias en relación con las ventas, deducido los costos de producción y miden la capacidad de generación de utilidad a partir de ciertas decisiones y políticas en la administración de la Gerencia de Operaciones

2. MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA

CUADRO N° 09

CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION		
	2015	2016
Utilidad antes de Imp.	108.338	111.372
Ventas Netas	1.046.200	1.255.520
	0,10	0,09

GRÁFICO N° 02



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N°02: Por cada unidad monetaria en ventas, se ha generado S/. 0.10 de Utilidad Operativa en el periodo 2015; así mismo en el periodo 2016 se generó S/. 0.09 de la misma.

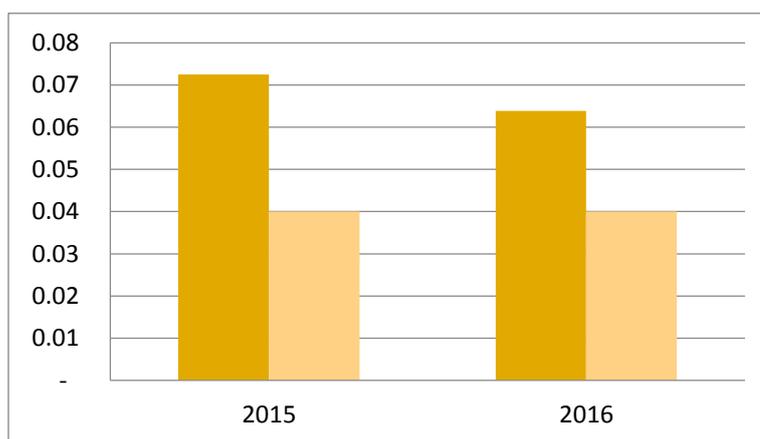
Este ratio indica las ganancias en relación con las ventas, deducido tanto los costos de producción como los gastos y miden la capacidad de la empresa de generar utilidad sin deducir los impuestos (IR).

3. MARGEN DE UTILIDAD NETA

CUADRO N° 10

CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION		
	2015	2016
Utilidad Neta	75.837	80.188
Ventas Netas	1.046.200	1.255.520
	0,07	0,06

GRÁFICO N° 03



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N°03: En el periodo 2015 por cada unidad monetaria de venta, se generan 0.07 unidades monetarias de utilidad. Un 7% de utilidad por sobre las ventas; así mismo en el periodo 2016 se generó 0.06 unidades monetarias, correspondiente al 6% en relación a las ventas netas.

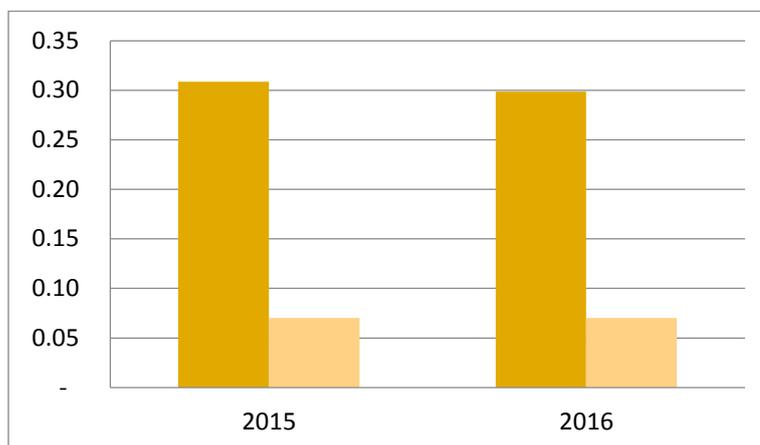
-Es la relación entre, "el remanente en un estado de resultados, tras descontar los costos, los gastos de administración y ventas, el impuesto y otros intereses minoritarios, lo que correspondería la Utilidad Neta".

4. RENTABILIDAD PATRIMONIAL

CUADRO N° 11

CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION		
	2015	2016
Utilidad Neta	75.837	80.188
Patrimonio	245.632	268.452
	0,31	0,30

GRÁFICO N° 04



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N°04: Por cada unidad monetaria invertida por los accionistas, la empresa ha generado 0.31 unidades monetarias de utilidad neta en el periodo 2015; la misma que en el periodo 2016 paso a generar 0.30 unidades monetarias.

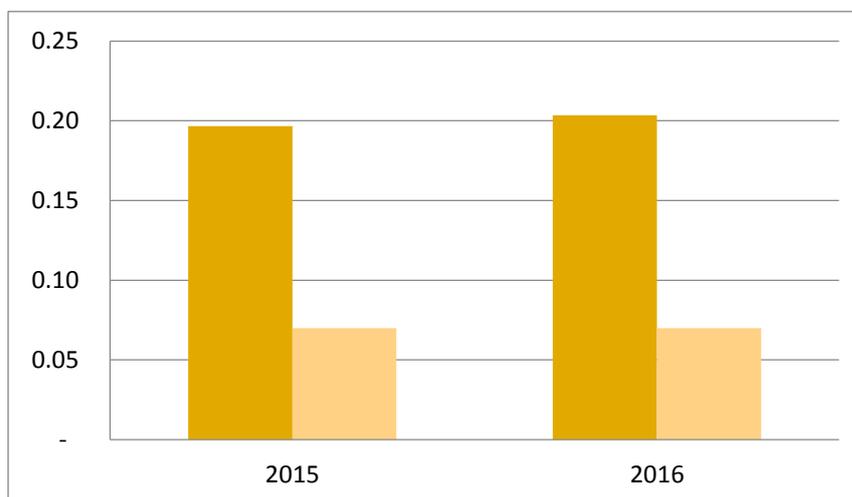
Este ratio mide la capacidad para generar utilidades netas con la inversión de los accionistas y lo que ha generado la propia empresa (capital propio).

5. RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS

CUADRO N° 12

CLINICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRION		
	2015	2016
Utilidad Neta	75.837	80.188
Activo Total	385.623	394.123
	0,20	0,20

GRÁFICO N° 05



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N°05: En el periodo 2015, por cada unidad monetaria invertida en activos fijos se ha generado 0.20 unidades monetarias; la misma que no tuvo una variación para el periodo 2016.

- Este ratio mide la capacidad para generar utilidades netas con la inversión de activos propios de la empresa, en relación a las ventas netas. La utilidad generada se encuentra por encima del rango deseado.

3.8. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Correlaciones

		BENEFICIOS	RENTABILIDAD
BENEFICIOS	Correlación de Pearson	1	,342
	Sig. (bilateral)		,573
	N	6	5
RENTABILIDAD	Correlación de Pearson	,342	1
	Sig. (bilateral)	,573	
	N	5	5

Correlaciones

		BENEFICIOS	RENTABILIDAD
BENEFICIOS	Correlación de Pearson	1	,369
	Sig. (bilateral)		,541
	N	6	5
RENTABILIDAD	Correlación de Pearson	,369	1
	Sig. (bilateral)	,541	
	N	5	5

ANÁLISIS DE LA CONTRASTACION DE HIPÓTESIS: Existe una baja incidencia de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C.

3.9. CUESTIONARIOS DE LOS TRABAJADORES

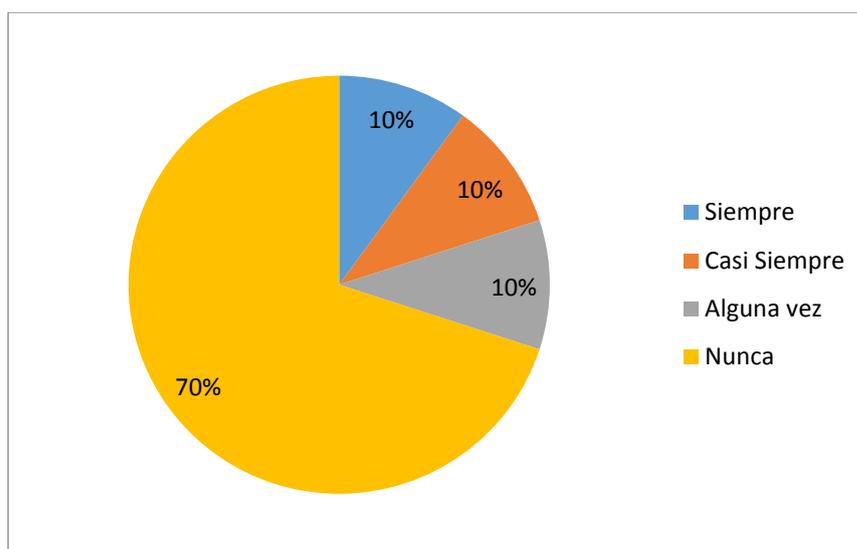
CUADRO N° 13

1. ¿Considera usted que el salario básico mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?

Siempre	1	10%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	1	10%
Nunca	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 06



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 06:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 70% del personal dice que nunca están de acuerdo con su salario básico que perciben, de modo que su trabajo no tiene una buena retribución.

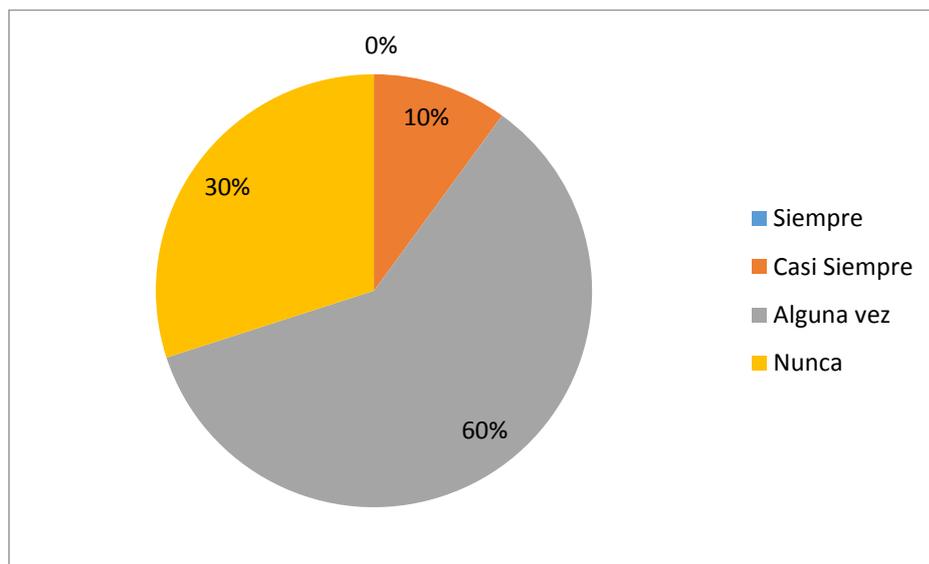
CUADRO N° 14

2. ¿Considera usted que la empresa da conocer el régimen que esta acogido mediante su contrato laboral?

Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	6	60%
Nunca	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 07



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 07:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 60 % del personal indica que alguna vez la empresa dio a conocer el régimen al que se encuentra acogido, de manera que la mayoría de trabajadores son conocedores de esta.

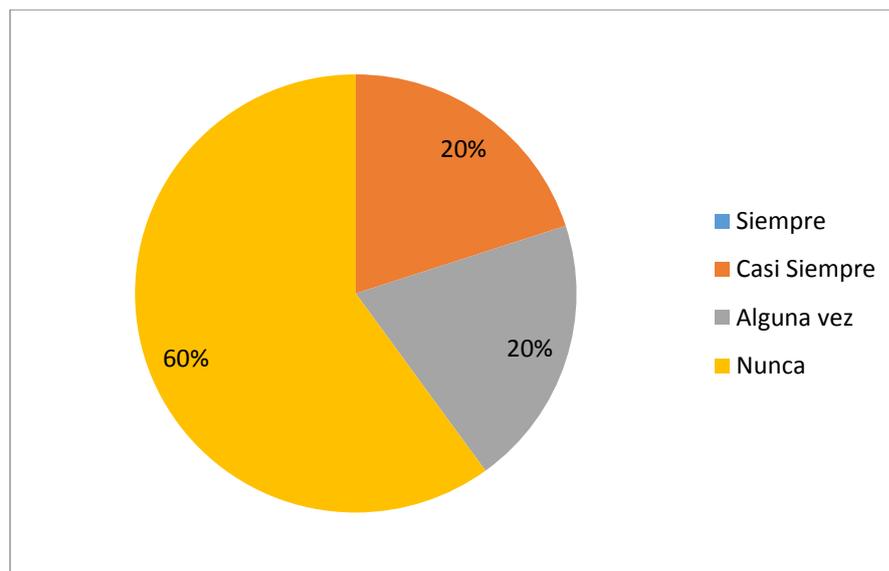
CUADRO N° 15

3. ¿La empresa realiza capacitaciones de inducción para conocer sus derechos como trabajador?

Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	20%
Alguna vez	2	20%
Nunca	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 08



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 08:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 60 % del personal indica nunca se realizaron capacitaciones de inducción para conocer los derechos del trabajador, ante ello gran parte del staff de trabajadores desconoce sus derechos en su área de trabajo

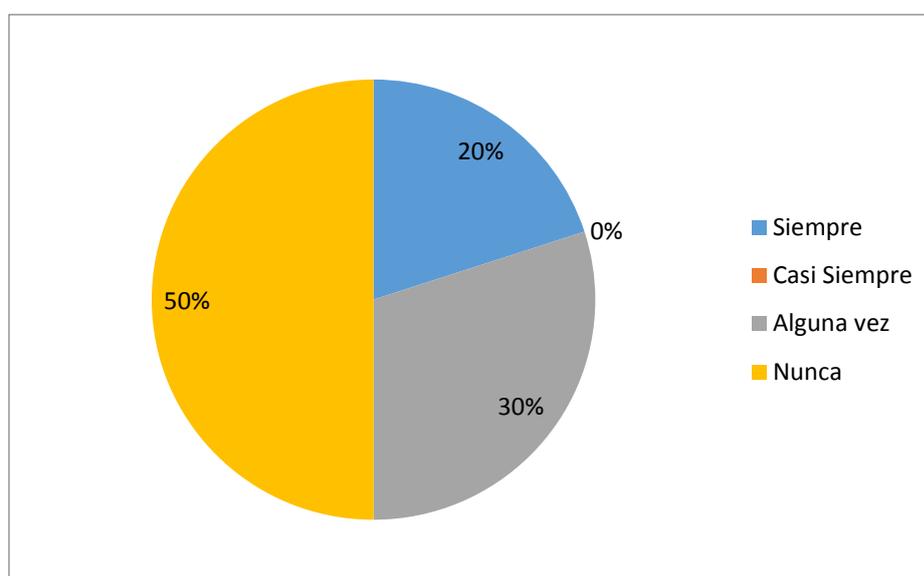
CUADRO N° 16

4. ¿Usted como trabajador de la empresa conoce sus derechos laborales que otorgan?

Siempre	2	20%
Casi Siempre	0	0%
Alguna vez	3	30%
Nunca	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 09



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 09:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 50 % del personal indica que desconoce los derechos laborales que la empresa otorga a sus empleados, de manera que solo algunos de ellos tienen alguna noción de estos.

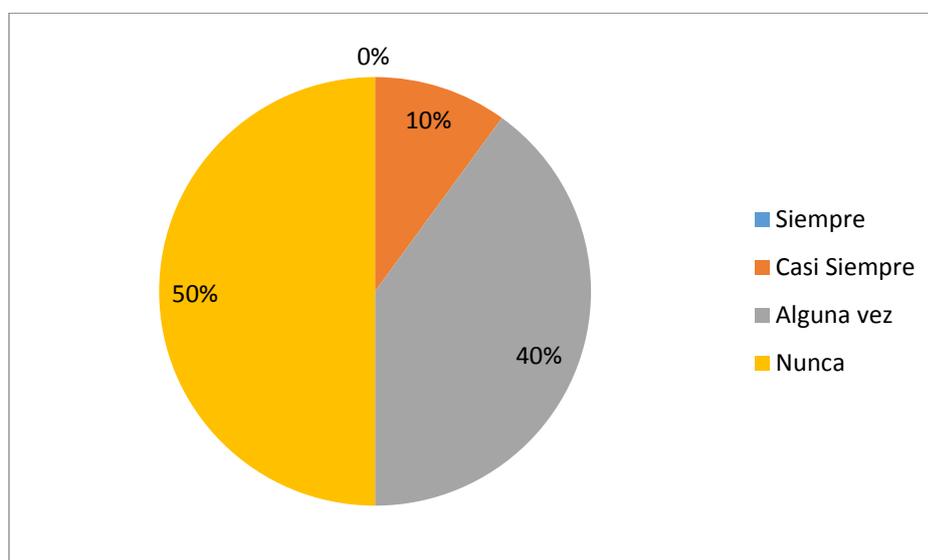
CUADRO N° 17

5. ¿La empresa le otorga al trabajador como un contrato indefinido?

Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	4	40%
Nunca	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 10



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 10:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 50 % del personal indica que la empresa nunca otorga a un trabajador un contrato indefinido, por lo tanto, la entidad mantiene a la mayoría de su personal por un lapso determinado.

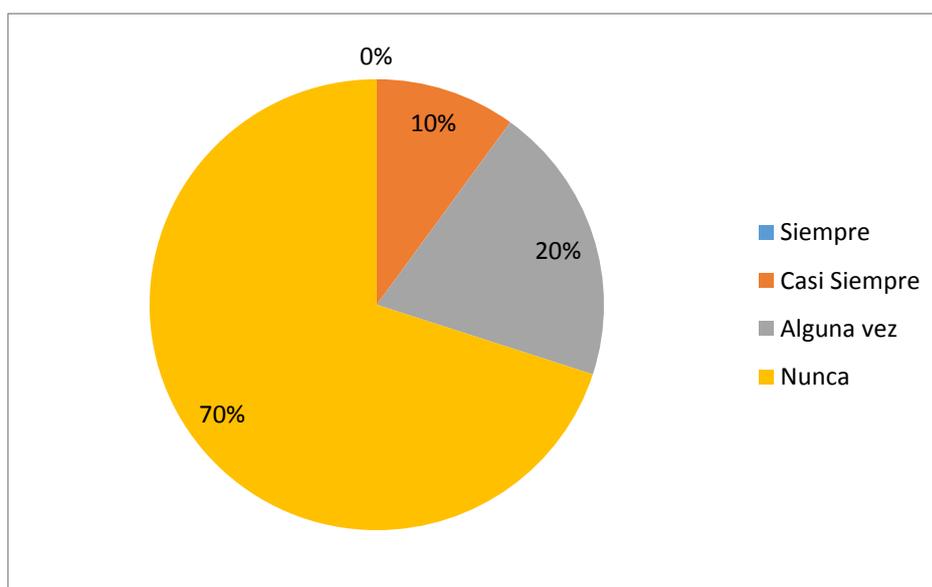
CUADRO N° 18

6.¿Todos los trabajadores desde que inician su labor en la empresa, ingresa a planillas directamente?

Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	2	20%
Nunca	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 11



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 11:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 70 % del personal indica que nunca se ingresa a planilla desde el momento en que se inicia trabajando en la entidad; de modo que el personal no dispone de sus derechos laborales al inicio de su participación en la empresa.

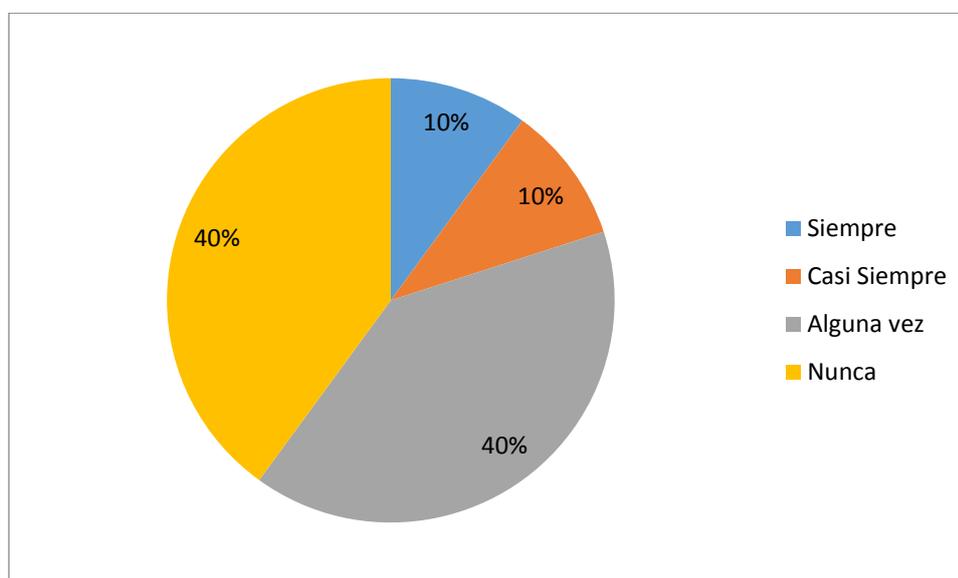
CUADRO N° 19

7. ¿La empresa reconoce siempre el pago de horas extras?

Siempre	1	10%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	4	40%
Nunca	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 12



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 12:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 40 % del personal indica que la empresa nunca reconoce el pago de sus horas extras, así mismo el 40% afirma también que alguna vez se ha reconocido el pago de las horas extras.

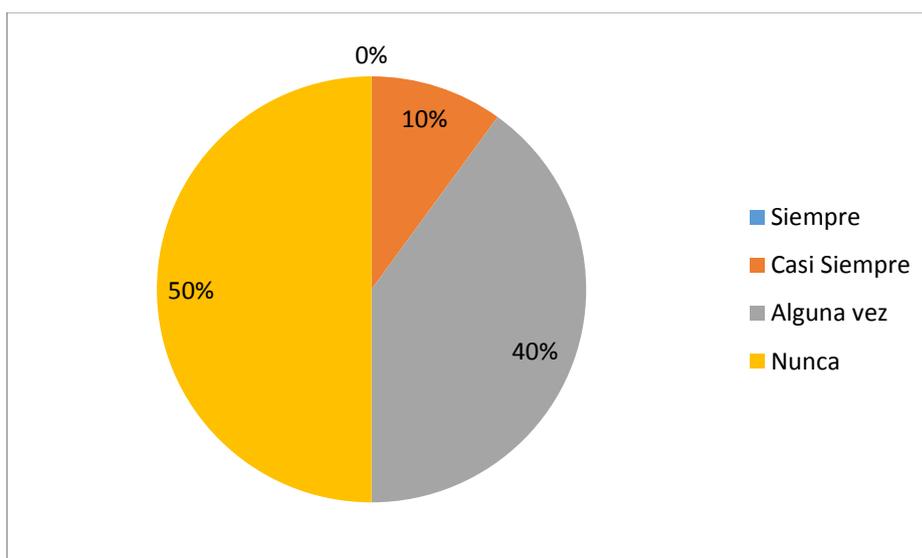
CUADRO N° 20

8. ¿Debido a que toda empresa deba cumplir con el pago de sus beneficios, esta cumple con el pago total (cts, gratificaciones, vacaciones, seguro social, etc.?)

Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	4	40%
Nunca	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 13



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 13:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 50 % del personal indica que la empresa nunca cumple con el pago total de los beneficios sociales, deber indispensable que toda organización debe cumplir.

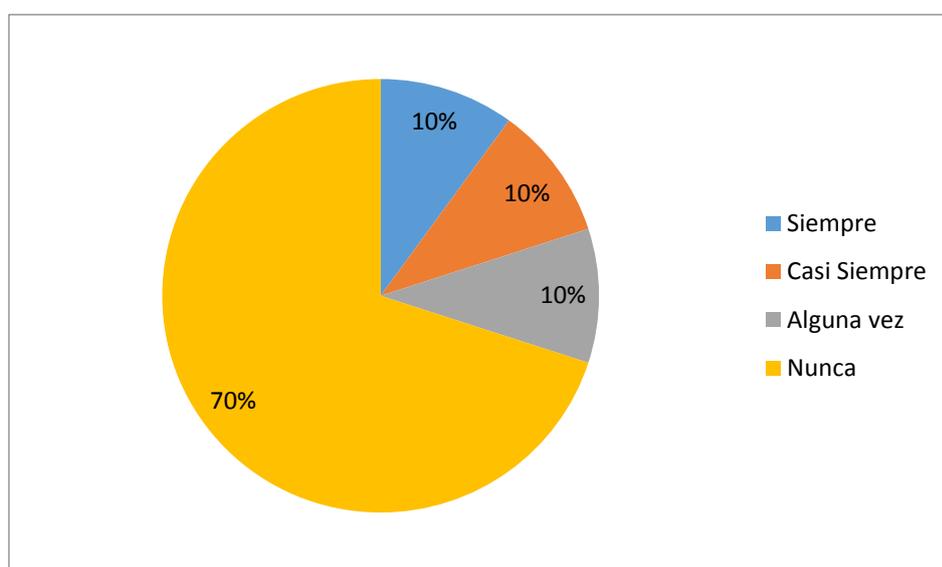
CUADRO N° 21

9. ¿Usted como trabajador, la empresa cumple con otorgarle el seguro complementario de trabajo de riesgo?

Siempre	1	10%
Casi Siempre	1	10%
Alguna vez	1	10%
Nunca	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 14



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 14:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 70 % del personal indica que nunca la empresa cumple con otorgar el seguro complementario de trabajo de riesgo, de manera que el trabajador se encuentra desprevenido ante cualquier circunstancia negativa.

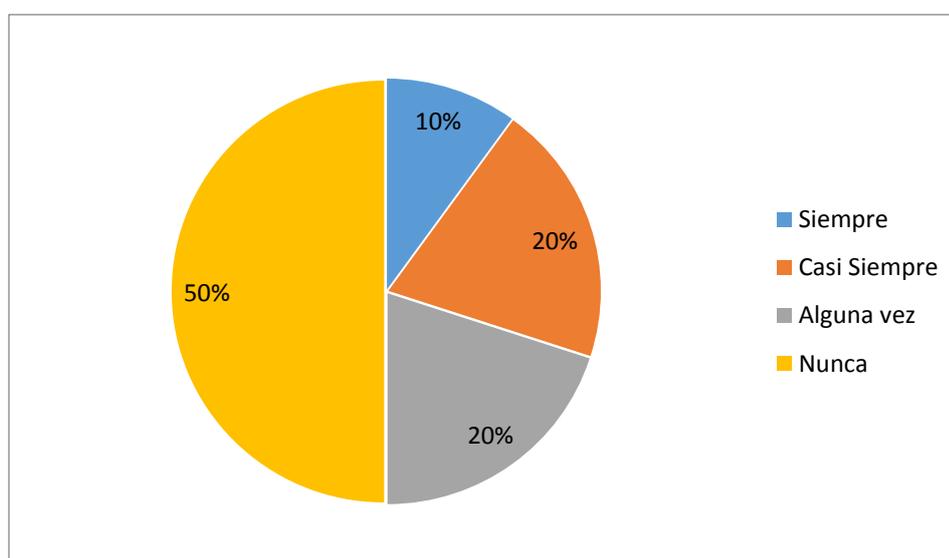
CUADRO N° 22

10. ¿Considera usted que en la empresa se realizan despidos frecuentes, debido a que no cumplen con sus obligaciones?

Siempre	1	10%
Casi Siempre	2	20%
Alguna vez	2	20%
Nunca	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 15



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 15:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 50 % del personal indica que nunca se realizan despidos a causa de incumplimiento de funciones, rescatando así en mayoría el compromiso del trabajador para con la entidad.

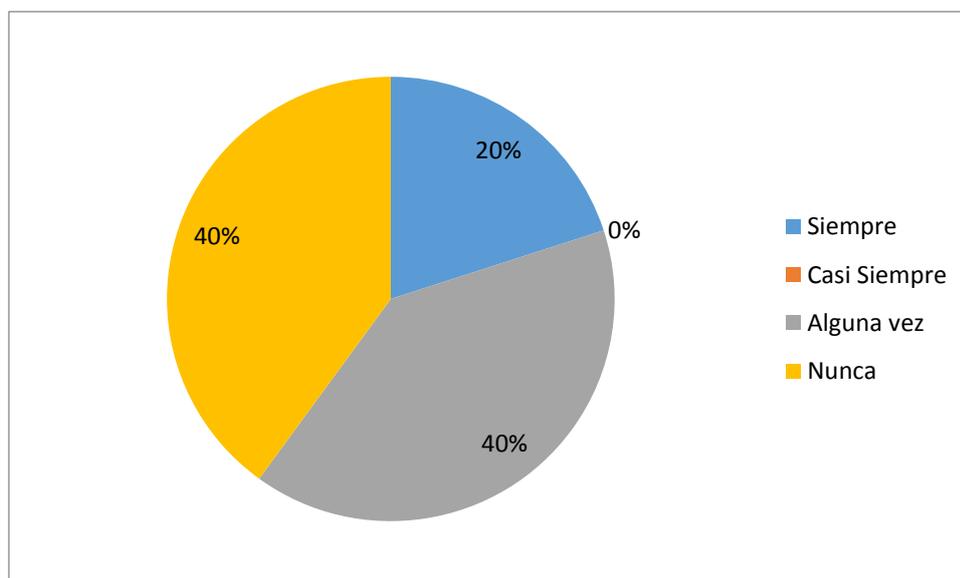
CUADRO N° 23

11. ¿La empresa reconoce los méritos por las tareas asignadas a cada trabajador?

Siempre	2	20%
Casi Siempre	0	0%
Alguna vez	4	40%
Nunca	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 16



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 16:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 40 % del personal indica que la empresa nunca reconoce los méritos por el cumplimiento de tareas asignadas a cada trabajador.

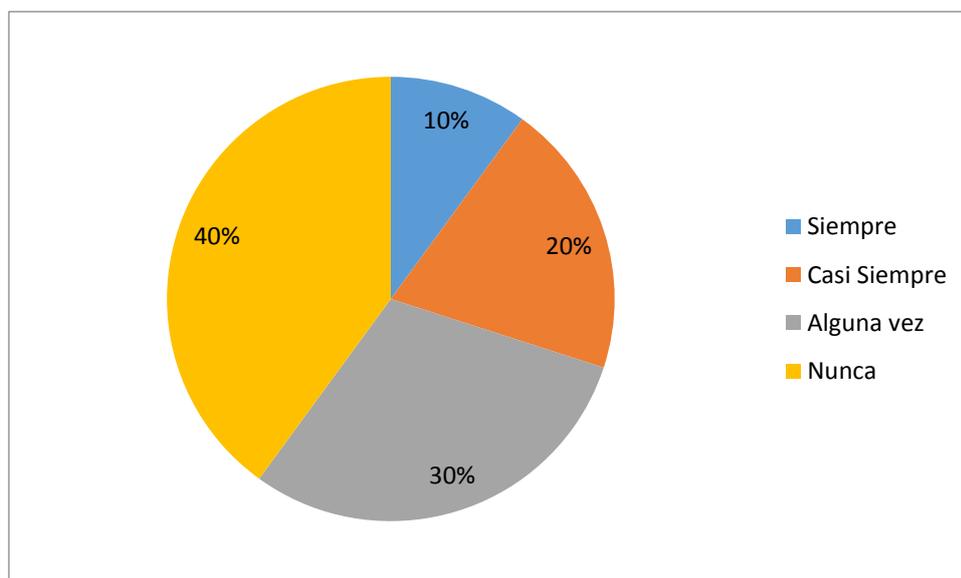
CUADRO N° 24

12. ¿Considera usted que los beneficios laborales que reciben son equitativos en relación con el trabajo?

Siempre	1	10%
Casi Siempre	2	20%
Alguna vez	3	30%
Nunca	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Clínica Médico Ocupacional CARRION S.A.C

GRÁFICO N° 17



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 17:

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Clínica Médico ocupacional Carrión SAC, el 40 % del personal indica los beneficios laborales nunca son equitativos en relación al trabajo, de manera que en la organización existe una desigualdad retributiva.

IV. DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

De la presentación de los resultados en el presente trabajo de investigación, cuyo objetivo general es: Desarrollar un análisis de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote, se tiene lo siguiente:

Para el Ministerio de Economía y Finanzas del Perú (2008) el beneficio a los empleados comprende todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios reflejado en el CUADRO N° 01 y CUADRO N° 02 donde se analizó los costos y gastos referentes a la planilla de remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores tanto para el año 2015, así como para el 2016. Se aprecia, que la Clínica reconoce los beneficios laborales que le corresponden según el Régimen Laboral que tiene, el cual es el de la Pequeña Empresa, obligado a pagar los beneficios laborales como son vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y salud, contrarrestando la definición de Delgado (2012), quien señala que entre los beneficios sociales de carácter remunerativo tenemos las siguientes gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, el seguro de vida y compensación por tiempo de servicios.

En el CUADRO N° 03 y CUADRO N° 04 se desagrega los beneficios laborales de los trabajadores, con la finalidad de reconocer sobre todo, y encontrar la diferencia entre los beneficios laborales que forman parte del COSTO, y los que forman parte del GASTO. Esto, realizado con un fin contable, teniendo en cuenta que los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2014).

Una vez identificado tanto los costos como los gastos reflejados con el Estado de Resultados, se analizó la rentabilidad de la empresa, la cual hace referencia al beneficio, lucro, utilidad o ganancia que se ha obtenido de un recurso o dinero invertido. La rentabilidad se considera también como la remuneración recibida por el dinero invertido. (Barreda, 2012)

Es por ello, que se comenzó analizando la rentabilidad en relación al Margen de Utilidad Bruta, obteniendo así que en el periodo 2015 por cada unidad monetaria en ventas, se ha generado S/. 0.25 de Utilidad Bruta; lo mismo que se generó en el periodo 2016, esto a causa de un aumento tanto en el costo de producción como en las ventas. Esto podemos deducir, que la empresa económicamente está bien, y manteniéndose la importancia que significa ser rentable, aun partiendo de la multiplicidad de objetivos a que se enfrenta una empresa, basados unos en la rentabilidad o beneficio, otros en el crecimiento, la estabilidad e incluso en el servicio a la colectividad, en todo análisis empresarial el centro de la discusión tiende a situarse en la polaridad entre rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica. (Bertein, 1985)

De acuerdo a Alva (2010), la rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos, lo cual se expresa en el CUADRO N° 06, en el cual, en el periodo 2015, por cada unidad monetaria invertida en activos fijos se ha generado 0.20 unidades monetarias; la misma que no tuvo una variación para el periodo 2016. Cabe señalar que la finalidad de este ratio es medir la capacidad para generar utilidades netas con la inversión de activos propios de la empresa, en relación a las ventas netas, más conocido como ROI. Además que la utilidad generada se encuentra por encima del rango deseado.

En el CUADRO N° 05, se analiza la rentabilidad en función al capital de la empresa, en el cual, por cada unidad monetaria invertida por los accionistas, la empresa ha generado 0.31 unidades monetarias de utilidad neta en el periodo 2015; la misma que en el periodo 2016 paso a generar 0.30 unidades monetarias. Expresado bajo el concepto sobre rentabilidad financiera o de los fondos propios, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. (Alva, 2010)

V.CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Del desarrollo del trabajo de investigación, se han llegado a las siguientes conclusiones:

- Se describieron los costos y gastos tanto para el ejercicio 2015 y 2016, con un mayor énfasis en los beneficios laborales que reconoce la empresa, como son las gratificaciones, vacaciones, CTS, Es salud, asignación familiar.
- Se analizó el costo-gasto y beneficios laborales en la empresa, encontrado la variación del costo de 22.74% en relación al ejercicio 2016 y 2015, y que, por la parte del gasto, existió una variación del 27.27% debido al sinceramiento y aumento de remuneraciones a los trabajadores, incrementando así tanto los costos como los gastos, y consecuentemente los beneficios laborales que la empresa está obligada a reconocer.
- Se evaluó la incidencia de los costos y beneficios laborales con la rentabilidad generada, encontrando que el reconocer los costos y beneficios laborales si afecta a la rentabilidad de la empresa, porque a mayor costo y gasto, menor utilidad que genera la empresa, repercutiendo principalmente a los intereses de los accionistas. Visto desde un punto de vista estadístico se utilizó al R-Pearson que nos dio como resultado 0.342 de incidencia, la cual significa que existe una baja incidencia.

VI. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

- Identificar y clasificar el costo y gasto real que se tiene respecto a los beneficios laborales, y de esa manera tener un mayor conocimiento sobre los hechos que afectan la utilidad y rentabilidad de la empresa, con la finalidad de tomar decisiones que contribuyan al crecimiento mismo tanto de la empresa, así como también para el beneficio de sus trabajadores.
- incrementar en los sueldos asimismo a los beneficios laborales, por lo tanto este incremento esté llegado proporcionalmente al aumento de las ventas o ingresos en el ejercicio, generando así mejores condiciones de trabajo, ambiente laboral y sobre todo, un clima laboral óptimo para maximizar el desempeño de los trabajadores.
- Analizar trimestralmente la rentabilidad de la empresa y los Ratios de Rentabilidad, con la finalidad de maximizar la rentabilidad al finalizar un ejercicio, obteniendo así la utilidad estimada y deseada para los socios para el crecimiento propio de la organización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS

- Alva. (2010). *Régimen de micro y pequeñas Empresas* (4ta edición). Peru: Editorial
- Anónimo. (2012). <http://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>.
- Banegas, R. (1997). *Análisis por ratios de los estados contables financieros (3ra edición)*. Trujillo
- Barreda, L. (2012). <https://www.gerencie.com/rentabilidad.html>.
- Bertein, L. A. (1985). *Análisis de estados financieros. Teoría, aplicación e interpretación (5ta edición)* Peru.
- Bogado, E. (2014). *Beneficios Sociales en el Perú*. Pacific Editores.
- Boza Fernández, F. (1998). "Derecho Individual del trabajo". Lima: Tomo I. Ed. Rodhas.
- Campos Torre, S. (2012). *Regímenes laborales sectoriales*. Peru: Editorial Santo domingo
- Cabrera. H. (2016). *Análisis Económico Y financiero*. Editorial Santo domingo
- Decreto Legislativo N° 688
- Decreto legislativo N° 1269 .Régimen MYPE Tributario. (Agosto 2008). Lima. Peru.
- D.S. N° 001-97-TR. Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. MINTRA.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA. Reglamento de Ley N° 26790. Lima. Peru
- Decreto Supremo No. 005-2002-TR.
- Delgado, J. (2012). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Editora: Real Editores. Lima. Peru
- Diario la Gestión. Régimen MYPE Tributario, Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/sunat-regimen-mype-tributario-pagara-impuestos-126857>
- Grazzo, F. (2006). *Métodos de recolección de datos*. pg 12. Lima
- Francisco, H. (2014). *Ley de CTS*. Editores Pacifico. Lima Peru.
- Ley N° 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones. MINTRA
- Loarte, S. (2016). *El trabajador privado: Derechos y facultades*. Gaceta Juridica. Lima. Perú.
- Lopez, J. (2013). *Beneficios Laborales*. Perú: Editorres Pacifico.

- Mejia, A. (2009). https://es.wikipedia.org/wiki/Beneficios_laborales. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Beneficios_laborales.
- Pares, A. (1979). Rentabilidad y endeudamiento en el análisis financiero y la planificación empresarial. Coral Editorial.
- Perleche, A. (2015). Aplicación practica de la NIC 19. Gaceta Juridica. .Lima.Peru
- Rodi, G. (2008). Los beneficios flexibles y la tercerizacio de su administracion.(Tesis pregrado).Argentina.
- Saenz, F. (2010). <http://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>. Obtenido de <http://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>.
- Tomaya Miyagusuku, J. (2011). "Guia laboral". Peru: 5ta Edicion.Gacetas Juridica.Lima.
- Tribuna Empresarial. (s.f.). Tribuna Empresarial. Obtenido de Tribuna Empresarial(2da edicion).Lima:Gaceta Juridica

VIII. ANEXOS

✓ **CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA OCUPACIONAL CARRION S.A.C**

EDAD:

Sexo: Masculino () Femenino ()

CARGO:

Se encontrará con preguntas que estarán relacionadas con sus beneficios laborales dentro de la empresa sin importar el cargo que Ud. Ocupe dentro de esta. Por favor marque con una X para cada respuesta que considere que representa su honesta opinión. De la siguiente manera:

SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES NUNCA

1. ¿Considera Ud. Que el salario básico mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

2. ¿Considera Ud. que la empresa da conocer el régimen que esta acogido mediante su contrato laboral?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

3. ¿La empresa realiza capacitación de inducción para dar conocer sus derechos como trabajador?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

4. ¿Ud. Como trabajador de la empresa conoce sus derechos laborales que le otorgan?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

5. ¿La empresa le otorga al trabajador un contrato parcial o indefinido?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

6. ¿Todos los trabajadores desde que inician su labor en la empresa, ingresan a planillas directamente?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

7. La empresa reconoce siempre el pago de horas extras

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

8. Debido a que toda empresa deba cumplir con el pago de sus beneficios, esta cumple con el pago total (CTS, gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, seguro social)?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

9. ¿Usted como trabajador, la empresa cumple con otorgar el seguro completarlo de trabajo de riesgo?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

10. ¿Considera que en la empresa se realizan despidos frecuentes, debido a que no cumplen con sus obligaciones?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

11. ¿La empresa reconoce por los méritos de las tareas asignadas a cada trabajador?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

12. ¿Considera usted que los Beneficios laborales que recibe son equitativos en relación con el trabajo que realiza?

A) Siempre B) Casi siempre C) Algunas veces D) Nunca

✓ **ESTADO DE RESULTADOS**

CLINICA MEDICO OCUPACIONAL CARRION
ESTADO DE RESULTADOS

Por el periodo terminado el 31 de Diciembre del 2016
(En soles)

VENTAS NETAS		1,255,520.00
Costo de Venta (Costo de Servicio)		-947,693.47
Beneficios laborales	19,493.47	
Planilla anual	114,000.00	
Compra de suministros	790,600.00	
Depreciación	23,600.00	
UTILIDAD BRUTA		307,826.53
GASTOS OPERATIVOS		-196,454.53
Gastos de Administración		
Beneficios laborales	10,054.53	
Planilla anual	58,800.00	
Alquiler	50,000.00	
Servicios publicos	12,600.00	
Otros gastos con terceros	65,000.00	
UTILIDAD OPERATIVA		111,372.00
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS		111,372.00
Impuesto a la Renta		-31,184.16
UTILIDAD O PÈRDIDA DEL EJERCICIO		80,187.84

✓ **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICOS	VARIABLE	INDICADORES	POBLACION Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>Análisis De Los Beneficios Laborales Y Su Incidencia En La Rentabilidad De La Clínica Médico Ocupacional Carrión Sac Del Periodo 2016 En El Chimbote”, Distrito De Nuevo</p>	<p>¿Cómo se presenta de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la CLÍNICA MÉDICO OCUPACIONAL CARRIÓN SAC en el distrito de Nuevo Chimbote?</p>	<p>Desarrollar un análisis de los Beneficios Laborales en la Rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir los costos y gastos en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC ✓ Analizar los costo-gasto y beneficios laborales del personal en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC ✓ Evaluar la incidencia de los costos y beneficios laborales con la rentabilidad generada en la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beneficios laborales ✓ Rentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneraciones ✓ Gratificaciones ✓ Vacaciones. ✓ Compensación por el tiempo de servicio ✓ Seguros Asignación Familiar 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Población: son todos los estados financieros y las planillas de los trabajadores del periodo 2009 al 2016 de la clínica médico ocupacional carrión sac. ✓ Muestra : son los estados financieros y las planillas de los trabajadores del periodo 2016 de la clínica médico ocupacional Carrión sac, 	<p>Sistema de organización Contable</p>

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marianela Kavina Solano Campos, titular
del DNI. N° 18140478, de profesión
Contadna, ejerciendo
actualmente como Contadora, en la
Institución Productos Contad SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Clinica Medico Carrion SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

En Chimbote, a los 19 días del mes de Septiembre del 2017

M. Solano
Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		OBSERVACIONES
N°	Item	
1	E	
2	E	
3	E	
4	E	
5	E	
6	E	
7	E	
8	E	
9	E	
10	E	
11	E	
12	E	

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Marianela Karina Solano Campos

D.N.I.: 18140478 Firma:

M. Solano C.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos A. Rosales Friguera, titular
del DNI. N° 44703519, de profesión
Contador Público, ejerciendo
actualmente como DTP, en la
Institución UCV- Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en
Clínica Médico Corporación Corión SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 21 días del mes de Septiembre del
2017


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		OBSERVACIONES
Nº	Item	
1	B	
2	B	
3	B	
4	B	
5	B	
6	B	
7	B	
8	B	
9	B	
10	B	
11	P	
12	B	

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Carlos A. Rosala Farigué

D.N.I.: 44798512 Firma:

Jonab F

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

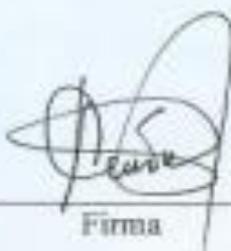
Yo, ALEJANDRO QUICIO CEDENA, titular del DNI. N° 17934802, de profesión CONTADOR PÚBLICO, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Clínica Médico Ocupacional Caecion S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 21 días del mes de SEPTIEMBRE del 2017


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		OBSERVACIONES
Nº	Item	
1	B	
2	B	
3	B	
4	B	
5	B	
6	B	
7	B	
8	B	
9	B	
10	B	
11	B	
12	B	

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

ALEJANDRO CUETO CEDANO.

D.N.I.: 17934802

Firma:

