



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Costos laborales y su relación con la rentabilidad de la empresa**

**Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Contador Público

**AUTOR:**

Negrete Flores, Jorge Eduardo (ORCID: 0000-0002-2893-5970)

**ASESORA:**

Dra. Alvarado Caceres, Elena Jesus (ORCID: 0000-0001-5532-860X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

LIMA — PERÚ.

2021

**Dedicatoria:**

Con todo corazón mamá estuvo a mi lado, apoyándome, a mi esposa que estuvo en las buenas y malas, dándome aliento, que, a pesar de todos los problemas, siempre estuvo presente motivándome día a día, a mis compañeros que creyeron en mí.

### **Agradecimiento**

Por sobre todas las cosas a Dios, por darnos buena salud, a mi madre, a mi esposa, a mis profesores y compañeros por el apoyo incondicional.

## Presentación

De acuerdo al establecimiento para licenciatura y título de la Universidad, les muestro mi tesis “El costo la mano de obra y su relación con la rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020”, la misma ya que presenté su consideración, espero cumplir con los requisitos de aprobación.

Propósito este estudio fue analizar la correlación entre las variables. Para llevar a cabo este trabajo se han aplicado los métodos, técnicas y herramientas científicas.

La aplicación de los resultados obtenidos en este estudio proporcionará un importante referente para futuras investigaciones en el campo de la gestión empresarial, principalmente la forma de gestionar los costes laborales, consiguiendo así una mayor rentabilidad.

Este trabajo de investigación está dividido en ocho capítulos. El primer capítulo presenta la introducción. El segundo capítulo presenta el marco metodológico y los métodos de investigación. En la Parte III presentan los hallazgos, el Capítulo IV, Discusión, y el Capítulo V, Conclusión. posteriormente recomendaciones. bibliografía detallada y anexos: Instrumentos, Matriz de Conformidad y Validación de Instrumentos.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	III
Declaración de Autenticidad.....	IV
Presentación .....	V
Índice de contenidos.....	VI
Índice de figuras .....	VIII
Índice de Tablas .....	IX
Resumen .....	X
Abstract .....	XI
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	29
3.2. Variables y operacionalización .....	30
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.4.1.    Técnicas .....	32
3.4.2.    Instrumentos .....	32
3.5.    Procedimientos .....	33
3.6.    Aspectos éticos .....	34
. IV. RESULTADOS .....	35.
4.1. Análisis Descriptivos .....	35.
4.1.1. Aspectos Generales de la Empresa .....	35
4.1.3. Variable Costos Laborales.....	37
4.2. Análisis Inferencial .....	49
4.2.1.    Hipótesis nula .....	50
4.2.2.    Hipótesis Alternativa .....	50
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	51
VI. CONCLUSIONES .....	53
VII. RECOMENDACIONES .....	54

REFERENCIAS.....	55
ANEXOS .....	64

## Índice de figuras

Figura 1: Cumplimiento de pago de horas extras.....	37
Figura 2: Nivel de cumplimiento pagos extraordinarios.....	38
Figura 3: Cumplimiento pagos ONP y ESSALUD .....	39
Figura 4: Beneficio seguro particular cubierto por la empresa .....	40
Figura 5: Capacitaciones especializadas impartidas por la empresa .....	41
Figura 6: Gastos de viáticos y movilidad cubiertos por la empresa.....	42
Figura 7: Incidencia del pago de horas extras en la rentabilidad.....	43
Figura 8: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores.....	44
Figura 9: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores.....	45
Figura 10: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores.....	46
Figura 11: Incidencia de los seguros particulares en la rentabilidad .....	47
Figura 12: Incidencia de las capacitaciones del personal en la rentabilidad .....	48
Figura 13: Incidencia de los gastos de viáticos y alimentación del personal en la rentabilidad.....	49

## Índice de Tablas

Tabla 1: Record vacacional .....	17
Tabla 2: Gratificaciones.....	20
Tabla 3: Remuneraciones Periódicas.....	22
Tabla 4: Cálculo Prima .....	24
Tabla 5: Operacionalización de Variables .....	31
Tabla 6: Planilla de Remuneraciones - Enero diciembre 2020.....	36
Tabla 7: Índice Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	33
Tabla 8: Nivel cumplimiento de pago de horas extras.....	37
Tabla 9: Cumplimiento de pagos extraordinarios .....	38
Tabla 10: Cumplimiento pagos ONP y ESSALUD.....	39
Tabla 11: Beneficio seguro particular cubierto por la empresa .....	40
Tabla 12: Capacitaciones especializadas impartidas por la empresa .....	41
Tabla 13: Gastos de viáticos y movilidad cubiertos por la empresa .....	42
Tabla 14: Incidencia del pago de horas extras en la rentabilidad.....	43
Tabla 15: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores .....	44
Tabla 16: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores .....	45
Tabla 17: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores .....	46
Tabla 18: Incidencia de los seguros particulares en la rentabilidad .....	47
Tabla 19: Incidencia de las capacitaciones del personal en la rentabilidad .....	48
Tabla 20: Incidencia de los gastos de viáticos y alimentación del personal .....	49
Tabla 21: Correlación variable 1 (costos laborales) y variable 2 (rentabilidad) ....	50



## Resumen

El propietario de una empresa para que un negocio funcione en busca de rentabilidad, debe invertir en ciertos costos por lo tanto debe tomar decisiones de inversión financiera. Por lo tanto, se quiere demostrar de qué manera los costos laborales de las empresas de Construcción se relacionan con la rentabilidad de las mismas. Metodológicamente, tipo básica con diseño no experimentación, cuantitativa, de relación. Elementos a estudiar 14 trabajadores del área contable, financiera y gerencia, los cuales fueron integrados en su totalidad en la muestra de carácter no probabilístico. Se empleó un cuestionario. En el análisis y demostración de la hipótesis, Rho de Spearman, con el cual pudo hallarse correlación muy estrecha entre variables. Se pudo concluir, evaluación del traspaso del régimen actual de los trabajadores al régimen especial de construcción civil, así como algunos aspectos técnicos que elevan los costos laborales y que el referido cambio de régimen ayudaría a sincerar los gastos, mejorar la rentabilidad y reducir los factores de riesgo.

**Palabras Clave:** Costos laborales, rentabilidad, remuneraciones, utilidad, correlación.

## Abstract

The present research work with the title "Labor costs and their impact on the profitability of the company Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020", was carried out with the purpose of demonstrating how labor costs of construction companies affect their profitability. The main objective is to diagnose how labor costs affect the profitability of a green areas maintenance services company, and from this objective 2 specific objectives are derived. The variables that have been determined are: labor costs as an independent variable and profitability as a dependent variable. Methodologically, the research was quantitative and descriptive, with a cross-sectional, non-experimental and correlational design. The population consisted of 14 workers of the company, who were integrated in their totality in the non-probabilistic sample. The survey technique was used and the questionnaire instrument was applied. For the statistical reliability analysis, Cronbach's alpha was applied to five workers. In the analysis and testing of the hypothesis, Spearman's Rho correlation statistic was used, with which a very close relationship was found between the variables studied (labor costs and profitability). It was possible to conclude that the evaluation of the transfer from the current regime of workers to the special regime of civil construction, as well as some technical aspects that increase labor costs, and that the referred change of regime would help to reduce costs, improve profitability and reduce risk factors.

**Keywords:** Labor costs, profitability, remunerations, profitability, correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

Sin duda, los costos laborales poseen una gran significancia dentro del marco de la rentabilidad de la empresa. En ese sentido, pueden ser variables, en relación a diversos factores, tanto de carácter externo como interno. En esa línea, las variaciones que pueden experimentar influyen, de acuerdo a los estudios que presentamos a continuación, en la rentabilidad de la empresa.

En Ecuador, Berrones (2020) Establece que el proceso contable que realiza la empresa es importante porque presenta la misma situación económica y financiera, se basa en las actividades realizadas durante el ejercicio, teniendo en cuenta que toda la información derivada del desempeño la contabilidad es una base adecuada para la toma de decisiones. El mal desempeño de sus actividades genera costos de gestión innecesarios o intangibles derivados de la productividad y genera problemas económicos en la organización.

En tanto, Garcés (2019) señala que, en el mediano y largo plazo, las empresas deben orientarse de forma gradual a una reducción de sus costos, con el objetivo de reducir su endeudamiento para alcanzar de manera rápida adecuadas condiciones de financiamiento así como planteando mejores términos de renegociación de deudas, que permitirán optimizar, tanto la rentabilidad como un mejor uso de la capacidad instalada, lo que incidirá, decididamente, en mejores ingresos para la empresa, así como en su posicionamiento, optimizando la rentabilidad obtenida de las ventas, contribuyendo al crecimiento patrimonial, afianzando su fortaleza ante sus competidores.

Por su parte, Barahona (2019) hace mención que, dentro del contexto empresarial objeto de su estudio, por parte de la Gerencia no se ha efectuado un adecuado estudio respecto los costos, incidiendo principalmente en una notoria desmotivación del personal, incumplimiento en el pago de las remuneraciones (se suele pagar parcialmente los sueldos), falta de comunicación con los trabajadores, así como poco efectivo, suministros. A ello se suma, la carencia de trabajadores especializadas. No obstante, los responsables a cargo, afirman que su contabilidad de costos son los más acordes, algo que la observación desvirtúa. Por estas

razones, el autor de la investigación propone la búsqueda de compatibilidad y la buena marcha económica a través la optimización del control de los costos.

A partir de ahí, surge la necesidad de una apropiada gestión del capital de trabajo, pues de ello depende el establecer con precisión la liquidez requerida para mantenerse competitivamente en el mercado, pudiendo de esta forma rápida, los activos en efectivo pudiendo atender los requerimientos demandantes.

Alvarado y Vite (2019) centran su objeto de estudio en la empresa ACROMAX S.A, la cual presenta serios problemas de carácter contable en la gestión de sus costos y otras operaciones. Esta no posee un adecuado manejo presupuestal, originado por la inadecuada toma de decisiones, afectando su producción y evitando los reajustes necesarios en las proyecciones orientadas a introducir mejoras en el desempeño de la compañía, lo cual termina gravitando en el inventario y en la producción. Tomando en consideración la situación descrita, el investigador propuso un plan destinado a favorecer la optimización del registro de los costos, un mejor control de inventarios así como la toma de decisiones basadas en todas las correcciones propuestas.

En Perú, Trujillo Silva (2019) manifiesto que, el sector construcción, es una actividad continua de mucho potencial financiero donde se invierte mucho capital, por lo tanto, se debe tener mucha precaución con los costos laborales los cuales comprometen toda la operatividad de la obra a realizar, a nivel de manejo de costos, en con el fin de incrementar su competitividad a nivel empresas. Es por eso que el presupuesto debe ser examinado cuidadosamente, identificando todo lo que es necesario para la implementación de cada proyecto reducir estos gastos innecesarios, ya que tendrán en el resultado final.

En lo que respecta Chiclayo, Huamanchumo (2019) comenta que, se llevó a cabo el proyecto interno para la creación de un sistema de contabilidad analítica para ser integrado en un software de gestión creado ad hoc para la firma consultora. Se proporciona información sobre la empresa, especificando cuáles eran los requisitos que debía tener el modelo de control para enfocarse sobre las características-limitaciones específicas de la empresa y sobre los fines previstos, entre los cuales destacaba la reducción de costos, tanto laborales como de producción. Se combinaron las nociones teóricas discutidas con las necesidades

prácticas impuestas por la empresa. Finalmente, el autor procedió con la descripción del flujo lógico de las operaciones que forman la estructura del modelo.

Por tanto, Arévalo y Arévalo (2019) propone un recorrido por el sector de las empresas de servicios. Se identifican sus rasgos distintivos, discierne qué se entiende por concepto de servicio, qué implicaciones tiene en la gestión, en el proceso productivo, en la forma de orientar al personal hacia un objetivo común. ¿En qué se basa el éxito de una empresa de servicios en comparación con otra? ¿En qué elementos se identifican las fuentes de una ventaja competitiva? ¿Cómo se transmite el valor del negocio realizado por la empresa y las habilidades del elemento personal para que pueda ser apropiada por el cliente, cuya calidad se pueda apreciar? ¿Y qué se entiende por servicio de calidad? Para responder a estas y otras preguntas, se ofrece materia de reflexión a través de trabajos de digresión, entregados a la Doctrina por los académicos y profesionales del sector. El ecosistema de empresas de servicios es muy multifacético. Se esmera en detallar los tipos individuales de fenómenos organizacionales presentes en el mercado. Establece un análisis en profundidad de la categoría de empresas de servicios profesionales. Por lo que el enfoque se limitó a esta área, realizando mayores esfuerzos para brindar orientación sobre las empresas de servicios de consultoría profesional. El objetivo era ofrecer una visión de este sector en particular, que fuera preparatoria para un enfoque más consciente y una comprensión más profunda de los costos laborales sobre la empresa objeto de la tesis.

Por su parte, Crespo y Torres (2019) hacen de conocimiento sobre el caso de una empresa Constructora, en la gestión inventarios , tanto en la gestión de almacenes como en el envío de los suministros a las obras en ejecución por parte de la empresa, sumándose a ello una adecuada verificación en el terreno mismo donde se desarrollan las referidas obras de construcción. A esto se agrega una inadecuada gestión de costos laborales, presentando deficiencias en el manejo de los regímenes laborales adecuados para los trabajadores.

Asimismo, Lau (2019) hace mención sobre GRINSA SAC, una empresa de construcción de viviendas uni y multifamiliares en el norte del Perú. A pesar del tiempo, ha carecido de un control de costos incurridos por obra, solo se ha regido

al presupuesto. Se considera esta una limitante, pues al no conocer su rentabilidad real por obra, no han podido tomar decisiones acertadas. Por lo cual considera que, permitirá se lleve un control de costos incurridos durante el proceso, presupuestados en un inicio a fin de tener un resultado conciso de la rentabilidad que perciben.

En base a lo previamente explicado se plantea el desarrollo de la investigación, pues con ella se busca comprender mediante el análisis exhaustivo, la situación problemática descrita en la que se encuentra las variables en la empresa objeto del presente estudio.

Debido a lo señalado, se plantea, como problema general: ¿Cómo inciden los costos laborales en rentabilidad de Construcciones E & R Solórzano SAC en el periodo 2019-2020.?

Existe una variedad criterios. Como justificación teórica, descansará sobre aquellas cuya definición y base cognoscitiva y filosófica para el objeto de estudio, así como su manejo, antecedentes y control. conocer los métodos a utilizar y finalmente las relaciones, de hecho, es importante permitir el uso de la información para garantizar mejora rentabilidad en el estudio. El segundo aspecto se relaciona con la justificación sistemática, basada en el desarrollo de herramientas, que ayuden a recopilar la información necesaria para lograr los objetivos perseguidos.

Finalmente, se plantea como objetivo general: Determinar de qué manera los costos laborales se relacionan con la rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, Lima, 2020. A fin de cumplir con este propósito, se formulan los objetivos específicos: analizar los costos laborales de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC. Lima, 2020; seguidamente, analizar la rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020.

En cuanto a nuestra hipótesis de investigación Hi: Los costos laborales afectan la Rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020. Y en la hipótesis nula H0: Los costos laborales no afectan la Rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020.



## II. MARCO TEÓRICO

Souza (2018) realizó una tesis denominada “Determinar costos y el impacto su existencia en los empleados y empleadores.” Los resultados mostraron que, dentro del contexto de las actividades realizadas por la empresa objeto de estudio de esta investigación, las contribuciones efectuadas por la parte empleadora al sindicato son altas y progresivas. A ello se agrega, otros pagos relacionados a uniformes, útiles de trabajo y otro tipo de aportes que incrementan notoriamente los costos laborales, generando una reducción de la rentabilidad de la organización.

Del Cisne, Rojas, y Cueva (2018) en su tesis estableció como objetivo principal, correlacionar el factor Costo laboral con rentabilidades en las empresas dedicadas al área construcción (ROA) periodo 2012-2016. Donde, se seleccionó una muestra de 312 empresas constructoras del Ecuador, a las que se les solicitó información contable y financiera; metodológicamente se trató de una investigación descriptiva, de carácter correlacional al que se le aplicó criterios econométricos de efectos fijos. De acuerdo a lo señalado, los resultados reflejaron que los distintos factores evaluados (control de inventarios, cobranzas, pagos y otros indicadores contables con la rentabilidad. En ese sentido, si existe correlación entre las variables estudiadas, concluyendo el autor que la eficiencia y efectividad de las organizaciones se sustentan en la forma como tomando siempre como referente al capital de trabajo.

Vera (2018) en su tesis tiene por objetivo determinar la existencia de los denominados “costos ocultos” y el impacto que tendrían los mismos en la rentabilidad empresarial. Se trató de una investigación mixta, dado que se exploró no sólo el aspecto cuantitativo a través del estudio de las fuentes de información como los registros y contabilidad de la empresa, sino que también se utilizaron instrumentos cualitativos como el de la entrevista semi estructurada con el propósito de acercarse al parecer del personal responsable de dirigir la organización. En los resultados se pudo establecer la carencia de una planificación presupuestaria, así como un adecuado manejo de los costos empresariales lo que impacta negativamente la rentabilidad, situación crítica que incide igualmente en la posibilidad de una reducción de personal.



Briones (2020) tesis, objetivo establecer los límites de la difusión del estudio sistemático de los sistemas de gestión de recursos humanos lo que, sin duda, refleja la falta de un marco teórico unitario. En el campo organizacional y gerencial, la gestión de recursos humanos se ha consolidado como una práctica empresarial y ha asumido una caracterización teórica de tipo normativo-descriptivo desde sus inicios. Esto explica por qué la mayoría de las contribuciones en la literatura parecen ser una especie de diálogo continuo entre resultados empíricos y una variedad de posibles explicaciones teóricas. En los resultados, se determinó que, permanecer dentro de un paradigma funcionalista, sin embargo, es posible identificar una de las áreas privilegiadas en cuanto a la profundización de la gestión de recursos humanos en la línea de Gestión Estratégica de Recursos Humanos (SHRM), que ha centrado su atención en la construcción de un marco teórico que conecta las prácticas de gestión de recursos humanos con los resultados comerciales.

Bustamante (2020) en su tesis de título tuvo como objetivo, determinar una solución completa que permite que la función de RRHH integre, automatice y optimice los procesos administrativos y de gestión, reduciendo costos y aumentando la flexibilidad y efectividad operativa, permitiendo además apoyar la definición de evaluación, gestión y desarrollo del personal promoviendo el crecimiento, la innovación. y creación de valor. Para la empresa cliente en la que se ha implementado este módulo SAP, el módulo de Gestión de Empleados (gestión de los datos personales y personales de cada empleado), Gestión Organizacional (gestión de la estructura organizativa), Gestión del Tiempo (gestión de la asistencia / ausencias de la encuesta, sellos de tiempo y datos) y Nómina (gestión de sueldos y datos de sueldos). La investigación señalada, permitió la descripción de esta implementación.

Salazar (2019) en su tesis tuvo como objetivo Definir los Sistemas de Costos por Procesos y su Impacto en la Rentabilidad de la compañía Rosmei S.A. La metodología de la investigación fue de tipo descriptivo, también se consideró el tipo analítico y su enfoque fue el cualitativo, en lo que respecta a los empleados fueron empleados a sus 30 trabajadores. Concluyendo que, el capital humano es fundamental para el éxito de cualquier empresa. Para poder obtener una ventaja competitiva de su

plantilla, la función de Recursos Humanos es de fundamental importancia. No solo debe ocuparse de la administración del personal, sino que debe asumir un papel estratégico en la formulación de los objetivos de la empresa para lograr un desempeño óptimo. Luego se desarrollan criterios para que los empleados más merecedores se beneficien de beneficios particulares y trayectorias profesionales y se diseñan planes de sucesión para estimular a sus empleados a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo, de modo que puedan identificarse con la empresa. Todo esto, junto con las delicadas fases de reclutamiento y selección, ayuda a lograr la alineación total de los objetivos individuales y de la empresa. El sistema de información que utiliza la empresa para gestionar su negocio adquiere, por tanto, una importancia fundamental: no solo debe dar soporte a los principales procesos de negocio de la empresa, sino que también debe ser capaz de ayudar a la empresa que lo utiliza a realizar análisis de sus condiciones, que pueden comprender las deficiencias existentes y cómo remediarlas.

### **A nivel nacional**

Mamaní & Gil (2019) establecieron el uso de una herramienta como SAP ERP HCM en la gestión de recursos humanos y dada la importancia que asume el capital humano, la experiencia adquirida fue significativa. El trabajo en equipo, con consultores expertos, ha jugado un papel fundamental en el aprendizaje de la comprensión de los requisitos específicos del software y la recopilación de información para definir el análisis funcional de un sistema de gestión. También fue muy importante para la elaboración de este trabajo, la comprensión del estrecho vínculo que existe entre los procesos de negocio de una empresa y cómo la información procesada por el sistema de información debe ser gestionada de forma integrada. Metodológicamente se trató de una investigación descriptiva propositiva. Se concluyó que las herramientas estudiadas, constituyen una vía de formación y crecimiento profesional estimulante y en continuo desarrollo, vinculadas a las continuas y nuevas solicitudes de las empresas para mejorar sus sistemas de información.

Torres (2018) en su tesis abordaron todas las cuestiones fundamentales relacionadas con la rentabilidad empresarial, tanto desde el punto de vista práctico

como analizando las distintas herramientas de gestión de costos que una empresa puede utilizar para favorecerlo, como desde el punto de vista contable. El autor concluye que es posible afirmar que el bienestar empresarial sigue siendo un asunto precario y poco conocido sobre todo por los directamente interesados, por ello es necesario que se profundice cada vez más y se ponga en conocimiento de todos, para ello es oportuno que, en por un lado, las empresas estudian planes que se puedan implementar internamente, para reducir sus costos y, por otro lado, que el legislador siga perfilando medidas de bienestar empresarial cada vez más amplias y originales, para que cada vez más empresas puedan beneficiarse de ellas. También es importante que no nos limitemos a la situación de las grandes empresas a la hora de abordar este tema, pero es más interesante entender cómo se puede llevar a cabo en las pequeñas y medianas empresas, analizando aquellas medidas que no son costosas en términos económicos. términos organizativos, sino que tienen como objetivo satisfacer esas necesidades primarias de los empleados.

García (2017) en su tesis concluyó que, los instrumentos de los que dispone la empresa para la ampliación de la plantilla son: contratación ordinaria, trabajo a tiempo parcial, contratos de integración, prácticas, contratos de duración determinada, teletrabajo, prácticas, autoempleo, contrato solidario expansivo (reducción estable de jornada laboral). De lo contrario, las herramientas disponibles para la empresa para la reducción de personal son: fondo de despido, despidos, movilidad, licencia impagada, terminación anticipada de contratos de duración determinada, transformación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, retirada de contratos de autoempleo.

Girón, Letona, y Chillihua (2020) en su tesis tiene por objetivo presentar la definición y herramientas de control de gestión más comunes y utilizadas que presenta la literatura, y analizar un caso de negocio de una pequeña-mediana empresa en el ámbito de la administración y gestión. En esta empresa, caracterizada por un fuerte sistema de valores y formada por personas muy amables y serviciales, se pudo observar en vivo cómo está organizado su sistema de control de gestión y recolectar datos útiles para desarrollar esta tesis. Esta experiencia permitió observar de cerca un sistema de control de gestión, aunque con algunas limitaciones operativas y estructurales; también fue una forma de

verificar la solidez de los conocimientos y habilidades adquiridos durante este curso de estudio. La empresa estudiada representa una realidad poco convencional entre las pymes peruanas, dada la previsión que se tiene en la gestión de los costos laborales lo que determina un crecimiento sostenido de la rentabilidad.

### **A nivel local**

Zambrano y Peggy (2018) realizaron una tesis se obtuvo como resultado que al disminuir el horario laboral de 11.25 horas a 8 horas, debido a que no existía un control para sustentar las horas, se redujo el costo laboral. Se redujo también las horas extras de 3.25 a 2 como máximo, reduciendo los costos laborales. Y, por último, de acuerdo a los resultados obtenidos por la aplicación de entregar los bonos mediante vales de prestaciones alimentarias, los costos directos e indirectos derivados del pago de los bonos se redujo a gran escala, lo que permitió mejorar la productividad.

Maguiña y Oyola (2017) En su tesis determinó que el costo laboral del área de ventas puede determinar el volumen de este concepto es importante en cuanto a las ventas, y por ende las utilidades. El año fiscal para los años contables. Además, afecta positivamente la utilidad financiera de la empresa, pero a una tasa menor que la utilidad económica, debido a que otros factores financieros afectan la utilidad antes de impuestos. Concluir que el costo de la mano de obra tiene una relación positiva con la utilidad de la organización.

Lopez y Sanchez (2020) En su disertación, el objetivo principal fue determinar cómo todos los costos laborales afectan las ganancias de exportación de los servicios de call center de Belforte S.A.C, Lima 2018. El estudio fue implementado. , una muestra de 200 agregadores a marzo de 2018, y las técnicas y herramientas utilizadas fueron entrevistas y listas de cotejo. Se determinó que el aumento de los costos laborales para los operadores del servicio de recolección de call center. Se ha concluido que el costo laboral de esta empresa es alrededor del 75% del costo de venta, por lo que se ha propuesto cambiar la jornada laboral para reducir los costos laborales y lograr mayores utilidades.

Con respecto a la primera variable, Laporte (2016) señala que el concepto de costos laborales emerge dentro de un contexto donde se fusionan diversos aspectos relacionados, tanto con el marco legal vigente, así como, por la naturaleza misma de las actividades empresariales por lo que se trata de un aspecto en constante cambio y evolución y que desde el punto de vista contable debe manejarse desde ese criterio. Es importante subrayar que para este autor cuando nos referimos al marco legal incluimos no sólo las leyes laborales que son propias de nuestro ordenamiento jurídico sino también a los acuerdos y tratados que se tiene a nivel internacional y que se asocian a todo ese fondo legal que determinan las relaciones laborales, tanto personales como colectivas.

Rincón, Molina y Villarreal (2021) señalan que los costos laborales en la sumatoria de todos los costos que asume el empresario por el uso que hace un del factor trabajo dentro del contexto de los costos de producción en general. En ello no sólo se insertan los costos salariales sino también aquellas que tienen que soportar de naturaleza excepcional como puede ser el caso de las indemnizaciones por despido, viáticos, pago por incapacidad, pasajes, etc. a ella se agrega obviamente, los pagos por AFP y ESSALUD.

Además, Castelblanco (2019) menciona que gestionar correctamente los costes laborales es un paso importante para el crecimiento de la empresa, especialmente de aquellos que operan en sectores con una alta incidencia de mano de obra como la industria y los servicios. La optimización de los costes de personal es el resultado que se produce como resultado de una vía de análisis articulada que debe tener en cuenta todos los costes (incluso auxiliares o indirectos) y las cotizaciones y primas fiscales que se pueden utilizar gracias a las nuevas contrataciones, la provisión de prestaciones marginales a los trabajadores o el desarrollo del bienestar corporativo. Una combinación de elementos cuya cuidadosa evaluación puede devolver indudables ventajas económicas a la empresa.

La gestión de los costes de personal es esencial para la consecución de los objetivos económicos de cualquier empresa, especialmente de aquellos que operan en sectores con una alta incidencia de mano de obra como la industria y los

servicios. El coste del personal, que puede definirse como todos los costes de cualquier tipo en los que incurra el empresario para el empleo del personal empleado por él. debe estar bajo control tanto de antemano a la hora de definir el presupuesto de la empresa, como en el análisis final para permitir que el control de gestión evalúe los resultados de la actividad productiva e identifique las causas y los remedios en cualquier desviación no deseada.

En particular, la actividad de preparación del presupuesto previsto presupone la traducción a lo largo del tiempo de los datos ya conocidos y los concebibles para realizar las estrategias de la empresa.

### **Importancia**

Laporte (2016) indica que, Nunca nos cansamos de decir esto: los empleados. Es por eso que ponemos tanto énfasis en la importancia de una estrategia adecuada de gestión de las personas que puede mejorar su capital humano. Sin embargo, además de un recurso importante, no tiene sentido negar que, para una empresa, los empleados también representan un costo. Y no es exactamente un costo insignificante cuando se va a ver los artículos principales en un balance de la empresa. El costo de la dotación de personal es algo inevitable para cada empresa y representa esa parte del presupuesto que se necesita invertir para, como dicen, hacer que la máquina "funcione". De hecho, es impensable poder gestionar y desarrollar una empresa sin tener que hacer frente a los costes relacionados con las personas que allí trabajan. Como dijimos, los empleados de una empresa son la parte más importante. Y no sólo porque le permiten trabajar y definir su ética empresarial. Pero también y sobre todo porque son su talento y habilidades los que permiten a cualquier empresa alcanzar sus objetivos.

Dicho esto, es importante que cualquier gerente de recursos humanos o ejecutivo tenga una idea clara de cuál es el costo real del personal y por qué está determinado.

### **Composición de los costos laborales**

Herz (2018) señala que los costes de personal pueden dividirse en dos categorías principales, que son los costes directos de mano de obra (producción) y los costes indirectos de mano de obra (no vinculados a la producción).

El costo directo del personal incluye los salarios de los empleados que producen un producto o servicio, mientras que el costo indirecto de la mano de obra cubre todos los elementos no relacionados con la producción, pero necesarios para el desempeño de las actividades del personal

Si el costo del personal se asigna o divide de una manera incorrecta o desproporcionada, la empresa puede ver reducido su margen de beneficio o satisfacción del empleado

En resumen, la compensación debida por el factor trabajo, es decir, la remuneración, generalmente consiste en una suma de dinero, pero también puede pagarse en especie, a través de integraciones de las llamadas prestaciones complementarias (por ejemplo, alojamiento de servicio, disponibilidad de automóviles de empresa, etc.)

### ***La Remuneración***

La remuneración conocida como salario para los trabajadores manuales y salario para el personal de oficina consiste en:

- salario básico (definido sobre la base del contrato de trabajo y las calificaciones del empleado);
- asignaciones accesorias que pueden ser remuneración (por ejemplo, primas por desempeño, aumentos de horas extraordinarias, aumentos de antigüedad) o no remuneración, como reembolsos de gastos de viaje;
- subsidios familiares de carácter asistencial. Pueden considerarse anticipos al empleado, que el empleador paga en una nómina cuyos ingresos familiares, en relación con el número de miembros de su familia, no superan un determinado umbral.

En general, la remuneración se paga de forma fija y periódica, pero la legislación también reconoce formas de pago por trabajo a destajo, es decir, proporcionales a las cantidades obtenidas, o una prima proporcional al rendimiento de un determinado trabajador. (Herz, 2018)

**Horas extras o trabajo en sobretiempo:** Cuando se trata de tiempo de trabajo, una de las primeras preguntas que se hace un empleado - especialmente cuando se prepara para comenzar en una nueva empresa - es qué tratamiento prevé con respecto a las horas extras. En primer lugar, debe especificarse que las horas extras se definen como horas trabajadas después de las horas de trabajo normales. (Herz, 2018).

A menos que se disponga lo contrario en los convenios colectivos, se permiten horas extras en los siguientes casos: Necesidades técnicas y de fabricación especiales que no puedan ser satisfechas mediante la contratación de otros trabajadores; Los casos de fuerza mayor o el incumplimiento de las horas extraordinarias pueden causar peligro y daños graves e inmediatos a las personas ya la producción; Eventos especiales, como exhibiciones, exhibiciones, eventos relacionados con la producción, así como la preparación de prototipos o similares.

Por supuesto, el pago de horas extras prevé un aumento sobre el pago de las horas de trabajo normales. De hecho, según el decreto legislativo de referencia, las horas extraordinarias deben contabilizarse y compensarse con los aumentos salariales previstos en los convenios colectivos de trabajo. Estos contratos pueden permitir en cualquier caso a los trabajadores beneficiarse de períodos de descanso compensatorios como alternativa o además de los aumentos salariales.

**a. Cálculo de las horas Extras:** Para determinar las horas extra, se hace referencia a ellas en términos de días. Las dos primeras horas son pagadas, y el valor de la hora aumenta en un 25% sobre el salario mensual del trabajador. A partir de ahí, se paga una tarifa adicional con un costo adicional del 35% del valor de la hora durante el horario comercial normal.

**B. Pago por día:**  $\text{pago normal} / \text{día del mes} = \text{pago diario}$



**C. Salario por hora:** *salario diario / por hora diaria = valor por hora*

**D. Cuenta de horas extras:**

*1ra hora (1) = valor de la hora + (valor horario x 25%)*

*otra hora (lunes) = hora + (hora x 25. %)*

*Martes (martes) = hora + (hora x 35%)*

*Horas extras totales diarias = (1 + 2 + 3) hora del día*

### **Remuneración Vacacional**

El Decreto No. 713 que regula el período de licencia pagada en el trabajo normal para actividades especiales, y los criterios son ratificados por el Decreto Legislativo No. 012-92-TR, los empleados tienen derecho a 30 horas por jornada de trabajo año laboral en día calendario.

### **Considerando estos requisitos elementales**

Para el derecho al descanso durante las vacaciones, y por tanto la compensación Por este concepto, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requerimientos:

#### **a) Poseer jornada mínima cuatro horas**

En la ley el Descanso es Totalmente Remunerado dentro de sus disposiciones estipula que los trabajadores que completen una jornada laboral promedio de al menos 4 horas diarias tienen derecho a un feriado vacacional. En este sentido, los trabajadores a tiempo parcial no tendrán derecho a este. Así, se considera trabajador a tiempo parcial a aquel que trabaja menos de 4 horas diarias o en el caso de jornada semanal. (Arco Ortíz, 2013)

#### **b) tener un año completa relación de trabajo**

Esta condición establece el derecho del trabajador a disfrutar de una licencia al cumplir un año calendario, contado a partir de su ingreso al país. En caso de que

el empleado no disfrute de vacaciones al final del año, el salario de vacaciones se pagará en su totalidad. (Purizaca, 2008). Además, si un empleado se retire antes de este tiempo, se le pagará un salario reducido por las vacaciones correspondientes al tiempo de trabajo como mínimo un mes para gozar de este beneficio. Sus pagos deben iguales un máximo de doce treinta de su salario cuando trabaje por mes y día. (Vergíu, 2009)

**c) Efectuar récord vacacional**

Para que un empleado disfrute de su licencia, debe cumplir con los siguientes registros durante el año de servicio:

**Tabla 1**

**Record licencia**

<b>JORNADA LABORAL</b>	<b>RÉCORD VACACIONAL</b>
6 días a la semana	260 días de labores efectivas
5 días a la semana	210 días de labores efectivas
3 o 4 días a la semana. Así como en los casos que se sufra de paralización por autorización del MTPE	Se tendrá derecho al descanso vacacional en la medida que el trabajador no exceda de 10 faltas injustificadas en dicho período

Fuente: creación propia

Los registros de licencia se consideran los siguientes días hábiles reales:

- a) La jornada normal de trabajo no sea inferior a cuatro horas.
- b) Días laborables en días de descanso, excluido el horario de trabajo.
- c) Trabajo en horas extraordinarias por cuatro horas o más por día.
- d) Licencia por enfermedades sin sobrepasar los sesenta días por año.
- e) periodo pre y post natal. f) Licencia sindical.
- g) el ausentismo la inasistencia estén permitidos por la ley.
- h) Vacaciones
- i) Huelga legal

**Prestación vacacional**

El período de vacaciones podrá reducirse hasta un máximo de 15 días, siempre que el trabajador lo solicite al empleador. Para lograrlo, el empleador debe pagar un subsidio de vacaciones equivalente a 15 días de salario. (Kritz, 2003)

El contrato de reducción de vacaciones debe ser expresado en papel.

**Oportunidad de disfrutar de descansos vacacionales y compensación vacacional**

- a) Proporcionar oportunidades para vacaciones**

El derecho a vacaciones según los requisitos anteriores deberá producirse en el año siguiente al nacimiento del derecho, y la fecha del derecho será acordada entre el empresario y el trabajador. Si la negociación fracasa, el empleador decide ejercer el poder administrativo (Obregón, 2010)

Una vez que se ha identificado una oportunidad de vacaciones, esa oportunidad debe comenzar, incluso si coincide con un descanso semanal requerido, un día festivo o un día libre en el trabajo. El empleador no puede otorgar licencia si el empleado deja el trabajo por incapacidad debido a enfermedad o lesión; Sin embargo, si el empleado está en reposo y pierde su capacidad de trabajo durante ese período, el período de licencia no se interrumpirá. (Zavaleta, 2009)

#### **a) Indemnización vacacional**

la licencia durante el período correspondiente, el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador en una cantidad equivalente al salario percibido por el trabajador en el día libre, independientemente del pago correspondiente. servicios. Enviar - hacer. En este sentido, los trabajadores tienen derecho a recibir las siguientes opiniones:

- Los salarios por el trabajo que hizo en el mes en que debió estar de vacaciones.
- Compensación por vacaciones ganadas y no disfrutadas.
- Indemnización equivalente a la indemnización por no obtener el permiso.

Actualmente en la empresa no existe un control completo sobre este rubro ya que no tienen jornada completa ni roles y la mayoría de los empleados que laboran en el sector administrativo tienen más de un puesto de trabajo.

Con lo anterior, existen varias formas de posibilitar que el trabajador disfrute de su permiso durante el año en el que tiene derecho para evitar el pago de una indemnización adicional por su incumplimiento del sistema de nombramiento. mismos e incluso problemas legales en caso de liquidación definitiva del trabajador. (Farías & Vilela, 2009)

### **Gratificaciones Legales**

Es un beneficio social que el trabajador tiene derecho a recibir por ley dos veces al año y es pagado por el empleador durante las dos primeras semanas de julio y diciembre. Este beneficio es equivalente al salario correspondiente al trabajador el día de la oportunidad de pago y tiene por objeto cubrir los gastos en que incurra el trabajador con motivo de la licencia.

### **Período para el cálculo**

El desembolso de las recompensas será legal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.3 del Reglamento Legal No. 27335 Modificación de bonos para empleados con patrón especial de actividad en feriados nacionales y feriados navideños. (Arce Ortiz, 2013)

### **Remuneración computable**

La asignación del aguinaldo es semejante al salario percibido por el trabajador en caso de que la empresa cancele este beneficio, contraviniendo lo establecido en las normas que rigen el pago de aguinaldos por fiestas patrias y cumpleaños. debe cumplirse. Salarios en poder de los trabajadores al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Por ejemplo, en el caso que un grupo de trabajadores sea beneficiado con un aumento remunerativo el 3 de diciembre del último año y, asimismo, la empresa donde trabajan acostumbra pagar las gratificaciones por Navidad los días quince de mes de diciembre de cada año; en tal caso, la remuneración computable de dicho grupo de trabajadores será aquella que tenga incorporado el último aumento remunerativo y de ninguna manera consideramos la que ostentaron al 30 de noviembre como sí lo determina dicho reglamento. (Espinosa, 2009)

Por lo tanto, cuando el trabajador haya trabajado durante lapso a cada aguinaldo, todos los salarios que puedan calcularse; En caso contrario, tiene derecho a pagos prorrateados o abreviados.

Además del salario base, además del salario base, todos los pagos que el trabajador recibe regularmente, en efectivo o en especie, para compensar el trabajo realizado por él, deben tenerse en cuenta al pagar las primas de seguro. Valor original o nominal, cuando esté disponible sin cargo. Para determinar la regularidad de las ganancias, se debe considerar el semestre anterior a la asignación de la recompensa, como se detalla a continuación:

**Tabla 2**

**Gratificaciones**

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS	GRATIFICACIONES POR NAVIDAD
Enero - junio	Junio - noviembre

Fuente: Elaboración propia

Con base en lo anterior, la recompensa legal incluirá:

**REMUNERACIONES BÁSICAS + INGRESOS ADICIONAL A REGULAR.**

Finalmente, en el caso de trabajadores cuyo salario base consista en comisiones o salarios, dado que estos conceptos no son exactos, sus primas estarán en línea con su salario promedio de los últimos seis meses.

**Gratificación proporcional y trunca**

Los empleados tienen derecho a la bonificación correspondiente y al bono de deserción correspondiente (Obregón, 2010). En los dos casos, el trabajador tiene derecho a una prima el período servicio correspondiente, calculada sobre la base de un sexto (1/6) del mes calendario completo trabajado en el año calendario.

Hasta el momento, se ha comprometido a pagar los bonos de los empleados en tiempo y forma. Nos limitamos a exigir que se reestructure la retribución que perciben el Consejo de Administración y los consejeros ejecutivos de manera que no se incremente significativamente la retribución por el cumplimiento de este derecho.

## **Compensación por Tiempo de Servicios**

Bajo la Ley de Remuneración de la Jornada Laboral (CTS) del TUO, fue aprobada junto con el Decreto Supremo N° n. 001-97-TR, CTS constituye una prestación social destinada a brindar a los trabajadores una especie de marco de protección frente a los imprevistos ocasionados por la extinción de la relación laboral.

Los fondos CTS, así como todo lo que resulte de sus beneficios, están exentos del pago de aportes a ESSALUD o cualquier sistema de pensiones. (Jiménez L., 2010)

## **Remuneración Computable**

El empleado obtendrá el bono tomado en consideración para el pago de CTS en abril y octubre respectivamente. Sin embargo - creemos - para proteger a los trabajadores, en caso de que se acuerde una rebaja salarial, se debe computar la CTS, teniendo en cuenta los dos salarios, es decir, hasta la fecha de la mayor rebaja. Con descuento y por servicios posteriores el beneficio debe calcularse en la nueva estimación. (Zavaleta, 2009)

Para incluir en la remuneración computable de CTS una remuneración distinta a la base o salario base, se considerara:

- En caso de cambio o inexactitud del salario, mencionado en el punto anterior, éste deberá ser recibido por el trabajador en forma regular y habitual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del TUO de la Ley CTS.
- Asimismo, bonos recurrentes incorporan a los bonos por:

**Tabla 3**

**Remuneraciones Periódicas**

**REMUNERACIONES PERIÓDICAS**

---

Lapso remuneración	computables requerimientos:
Mas un mes, pero menor a seis	continuidad
Semestre	Seis meses del alcance que perciba, se devengarán los bonos y vacaciones están incluidos en el concepto.
Mas del semestre	Más de seis (6) en la medida que el empleado reciba en el semestre respectivo, se combinarán a razón de la doceava parte (1/12) de la cantidad recibida.
Lapso de la remuneración	Más de doce (12) meses no incluidos.

---

Fuente: creación propia

**Formas y períodos de cálculo**

De acuerdo con la legislación positiva establece se realizarán a los trabajadores semestralmente en el banco de elección del trabajador, durante los primeros quince meses de mayo y noviembre de cada año, restringidos al día 12 del mes en que reciban sus cheques de pago y trabajen. meses. en el semestre correspondiente. Los días que no completan un mes se cuentan como 30 días.

**Asignación Familiar**

Es un beneficio que cubre a toda la familia de un empleado. Los beneficios a los empleados de hasta el 10% efectivos. No surge de la relación de auditoría, sino que tiene el carácter de pago de conformidad con lo dispuesto en la ley, por lo que la entrega mensual debe estar incluida en la cuenta de la CTS, así como en el pago. Licencias y bonificaciones reglamentarias. (Conte, 2006)



Finalmente, cabe señalar que, si el padre y la madre son empleados de la misma empresa, tendrán derecho a este beneficio.

Esta ventaja no fue disfrutada por todos los empleados, ya que algunos de ellos, por desconocimiento, no enviaron copias de las actas de nacimiento de sus hijos al Departamento de Recursos Humanos. Además, no había control sobre su edad y si asistían a la educación superior. (Marielly & Yony, 2012).

### **Régimen de contribución Seguridad Social en Salud**

Además, gastos incurre un empleador al contratar a un trabajador es el pago de las cotizaciones correspondientes al Programa de Aportes a la Seguridad Social, actualmente operado por EsSalud.

Este régimen de bienestar contiene notas y tratamientos especiales que se especifican a continuación:

#### **Base imponible y aporte**

Es la obligación a la cotización salario ordinario; percibe el trabajador asegurado.

Los aportes de los trabajadores activos, así como de los dependientes tales como los miembros de la cooperativa, son iguales al 9% en la base imponible.

#### **Seguro de Vida**

Su propósito es resguardar a los empleados de impedimento de continuar laborando accidentes, o salud subsanar a la familia de los trabajadores en caso de fallecimiento. (Pace, 2008)

#### **Base de cálculo**

a base para el cálculo de las primas que debe efectuar el empleador en el contrato de seguro de vida es la bonificación estipulada en el recibo de sueldo y nómina mensual del trabajador.

El artículo 9 del citado Decreto-Ley prevé específicamente la exclusión de aguinaldos, cuotas de abono, vacaciones y otros por su naturaleza no tengan que ser pagados regularmente, demostrado en el caso que son, debe tomar en cuenta el salario promedio percibido en los últimos tres meses.

Cabe señalar extinción relación laboral, el empleador sigue estando obligado a seguir pagando la cuota mensual.

### **Monto de la prima**

Cabe señalar que la prima es el beneficio económico que paga un empleador por un seguro de vida.

De acuerdo con el porcentaje especificado a continuación:

**Tabla 4**

#### ***Cálculo de la Prima***

<b>TRABAJADORES</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Empleado	0.53%
Obrero	0.71%
Actividades riesgosas	1.46%

Fuente: creación propia

### **reparto de utilidad**

Los empleados que trabajan de ingresos tercer nivel tienen a una parte las ganancias. En este contexto, debe haber al menos veinte trabajadores en la nómina para el período contable en cuestión.

Cumplir con lo establecido en los Términos de Uso del Departamento de Derecho Tributario. 14 y 28, la letra e) - Sociedades propias con personas físicas que puedan generar rentas de tercera clase. En este sentido, si tienen veintiún (21) trabajadores en un año, estarán obligados a participar en las utilidades.

Cabe señalar que esta función solo está disponible para los empleados que tienen un contrato formal con la empresa, lo que está fuera del alcance de los trabajadores que tienen otro tipo de relación, como un intermediario laboral o un contrato de trabajo.

## **Procedimientos de distribución**

Una vez determinada la relación de participación en las utilidades, esta cantidad se distribuirá a los empleados en base a dos aspectos:

- El 50% de las jornadas de trabajo de cada trabajador.
- 50% de sus salarios.

### **a) Distribución en función de los días trabajados**

Utilidad se dividirá con base en el número de días laborables del trabajador, entendiéndose como tal el trabajo real y efectivo del trabajador de acuerdo con la legislación laboral vigente.

### **Distribución en función a la remuneración de los trabajadores**

se dividirá entre el total de salarios de todos los trabajadores involucrados en el año y el resultado obtenido se multiplicará por el total de salarios correspondientes por empleado.

## **Compensación de pérdidas anteriores**

Con la ley y la ley n. 28873, se dispuso que “El saldo de la renta gravable determinado por el artículo 4 del Decreto-Ley N° 892 es el que se obtiene al compensar las pérdidas de años anteriores con la utilidad líquida del ejercicio de que se trate, excluidas las deducciones que participen en las utilidades de los empleados (Jiménez L., 2010). En este sentido, el cómputo del nivel de participación de los trabajadores en la función pública se hará efectivo luego de que la empresa haya cubierto las pérdidas económicas de años anteriores y para ello deberán contemplarse los mecanismos de compensación normalmente exigidos por la ley. Seis de las leyes del impuesto sobre la renta fueron aprobadas por Decreto Legislativo No. 179-2004-EF y normas conexas.

## **Límites en la participación de las utilidades**

La suscripción podrá ser pagada a los empleados que, por persona, estará restringida a un máximo de dieciocho (18) salarios mensuales percibidos al cierre

del ejercicio económico. No obstante, con sujeción al límite previsto en el párrafo anterior, es posible que el remanente corresponda al giro de la sociedad; Por tanto, en este caso, esta cantidad se destinará al Fondo Nacional para la Formación y el Empleo (FONDOEMPLEO), o, en su caso, a la comunidad autónoma en la que esté establecido, de conformidad con el artículo 8 de la Ley de Estructuras Comunes. En el proyecto, todos los empleados registrados en la nómina tienen derecho a este beneficio, el cual se paga en la nómina del mes para el año fiscal.

### **Indemnización por despido arbitrario**

Este concepto deberá ser ya que implica obligación de empresa asumir el costo del despido del trabajador como causa del despido injustificado del empleado.

Finalmente, este concepto no es estático, fluctúa, temporalidad del contrato trabajo. Para la segunda variable, este es un indicador que refleja la eficiencia en el uso de materiales, mano de obra, dinero y otros recursos. El sistema de indicadores de rentabilidad da una idea del desempeño económico de la organización y ayuda a los empresarios y directivos a tomar decisiones gerenciales. Al mismo tiempo, los ratios de rentabilidad son relativos, por lo que no es posible emitir una opinión sobre la liquidez de la empresa en estas escalas.

### **Indicadores de rentabilidad**

- La rentabilidad de las ventas ros (retorno sobre las ventas) caracteriza la eficacia de las actividades actuales de la empresa y la validez de su política de precios.
- La rentabilidad de los bienes ROA (retorno de los bienes) da una idea de cuánto beneficio cae en cada rublo incrustado en la propiedad de la organización.
- La rentabilidad de su capital de huevo (retorno sobre el capital) muestra el retorno sobre el capital de los accionistas.

- Retorno de la inversión ROI (retorno sobre el capital de inversión), ROCE (retorno sobre el capital empleado), roice (retorno sobre el capital promedio empleado) muestra el retorno de la inversión, capital habilitado o invertido

### **Métodos de gestión de la rentabilidad**

Dado que las ganancias participan en el cálculo de cualquier indicador de rentabilidad, es necesario:

- aumentar la rotación;
- cambiar la estructura del volumen de negocios (por ejemplo, ampliar la gama);
- acelerar la promoción de mercancías a la red comercial;
- mejorar el proceso comercial y tecnológico de venta de bienes;
- el impacto número la composición los trabajadores, así como utilizar el sistema de estimulación económica de su trabajo y aumentar la productividad laboral (tal vez tenga que influir en el equipamiento técnico del trabajo);
- mejorar el estado de la base logística de la empresa;
- desarrollar una red comercial, trabajando en la posición territorial de los puntos;
- aumentar la cantidad de capital de trabajo;
- controla la orden de precios;
- organizar la labor de recuperación oportuna de las reclamaciones;
- trabajar con una reputación corporativa de la empresa;
- reducir los costos actuales o ir y guardar el modo.

Para una evaluación cuantitativa de la interacción de los indicadores de rentabilidad y los efectos de otros factores, se pueden utilizar los métodos de análisis de factores e índices.

## **Gestión de la rentabilidad**

capital propio

DuPont (DuPont) 1 se utiliza para desarrollar una estrategia para gestionar la rentabilidad neta y la valoración integrada de los principales factores que influyen entre sí. Este modelo nos permite evaluar el efecto sobre la rentabilidad de nuestro capital de estos factores como multiplicador histórico de capital, actividad comercial y rentabilidad de ventas.

El modelo de DuPont agrega los indicadores financieros absolutos y relativos más importantes de las actividades de la organización. El modelo de DuPont (DuPont) de análisis financiero se formuló por primera vez en la década de 1990, cuando una conocida empresa química adquirió una empresa de General Motors Corp y estableció la tarea de complicar las finanzas. Según el ex líder de GM Alfred Sloan, todo el éxito continuo de GM solo fue posible gracias al sistema de planificación y gestión desarrollado por DuPont. Este espléndido éxito ha llevado la fama del modelo DuPont a todas las principales empresas estadounidenses. Hasta la década de 1970, este era el modelo dominante de análisis financiero (Jiménez, 2009).

La estrategia de aumentar la rentabilidad debido a los tres factores enumerados depende en gran medida de las especificaciones de las actividades de la organización. Por lo tanto, empresariales deben evaluarse en elaboración políticas financieras. Debido al margen puede aumentar la rentabilidad de una organización que produce productos de alta calidad para un segmento caracterizado por bastante alto

## **Gestión de riesgos y eficiencia de la organización**

El modelo de tres factores de DuPont tiene la forma: donde M -multiplicador de capital, calculado como la relación de recursos regulados (recursos menos m y los ingresos y la baja demanda de elasticidad del precio para el precio. En este caso, la participación de los costos constantes debe ser bastante baja, ya que el alto margen suele ir acompañado de una pequeña cantidad de producción e

implementación. Además, dado que el alto margen es siempre un incentivo para entrar en el mercado, la estrategia de aumentar la rentabilidad del capital a expensas del margen es aplicable con suficiente protección del mercado frente a los productores potenciales. Si la dirección de aumentar la rentabilidad del capital es la facturación de bienes, el segmento del mercado atendido debe caracterizarse por la alta elasticidad de la demanda para el precio y los bajos ingresos de los compradores potenciales. En este caso, estamos hablando del mercado masivo y, por lo tanto, la capacidad de producción debería ser suficiente para satisfacer la demanda. Aumentar la rentabilidad del capital debido al multiplicador, es decir, Debido a las crecientes obligaciones, solo es posible si, en primer lugar, la rentabilidad de los activos de la organización es significativamente superior al coste de las obligaciones atractivas y, en segundo lugar, en la estructura de sus actividades, las actividades no corrientes ocupan una pequeña proporción, lo que permite a las organizaciones en la estructura de fuentes de financiación tener una parte considerable de fuentes no permanentes (Sánchez B, 2009).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación.**

Tipo básica llamada también “pura” (Hernández & Mendoza, 2018). El enfoque es cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) destacando que este método tiene la tarea de recopilar información para verificar, mediante mediciones estadísticas. Refutar y probar la teoría propuesta por el investigado.

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que las investigaciones descriptivas tienen la tarea de describir las características contextuales de las variables de investigación. Describen en detalle los eventos, situaciones, eventos, teniendo en cuenta que el comportamiento de las variables no siempre es el mismo. Investigación para conocer y analizar la situación

actual de la rentabilidad, y conocer que deficiencias se tenía en la actualidad para junto con los costos laborales pueda brindarse mejoras para la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC.

### **3.1.2. Diseño de investigación.**

Es no experimental, transversal, cuantitativa, correlacional, Hernández y Mendoza (2018) señalan que, El diseño no experimental se distingue por el hecho de que durante el estudio no se realizaron modificaciones o cambios en las unidades de investigación ni en el instituto. Asimismo, es indisciplinado porque no perdura en el tiempo, es decir, la investigación se hace por un momento y una sola vez. La investigación se realiza utilizando un esquema de correlacional descriptiva.

#### **Variables y operacionalización**

**Costos laborales,** Laporte (2016) Se recuerda que los costos laborales incluyen conceptos derivados de la legislación vigente formada sobre la base de las constituciones nacionales y sujetas a leyes y reglamentos profesionales, ordenanzas, resoluciones, convenios colectivos de trabajo y otras normas de rango inferior, mientras que, dependiendo de la actividad o empresa, los conceptos se combinan por aduanas y en otras ocasiones mediante negociaciones individuales o grupales. Posible entre empleados y empleadores.

**Rentabilidad,** Según Eslava (2016) La rentabilidad se define como una ventaja de ingresos expresada en forma relativa o porcentual, para alguna medida económica, como una inversión o un fondo privado. Es decir, la ganancia es el beneficio final que se obtiene luego de realizar una obra o inversión delantera.



Tabla 5

*Operacionalización de Variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Costos laborales	Costo salarial directo	Salario base	Técnica: Encuesta
		Complementos salariales	
		Horas extras	
		Pagos extraordinarios	
		Pagos atrasados	
	Seguridad social	Gastos de seguridad social	
	Seguros y sistemas de previsión	Planes y fondos de pensiones	
		Seguros de enfermedad	
		Seguro de maternidad	
		Seguro contra accidentes	
	Prestación social directa	Seguro de vida	
	Costo salarial indirecto	Indemnizaciones	
		Formación profesional	
Transporte			
Viáticos			
Selección de personal			
Rentabilidad	Rentabilidad del patrimonio	Rendimiento sobre el patrimonio	Técnica: Encuesta
	Rentabilidad de los activos	Rendimiento sobre los activos	
	Rentabilidad operativa	Margen operativo	
	Rentabilidad neta	Margen neto	

Fuente: creación propia

### **3.2. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.2.1. Población**

3.2.2. el conjunto de unidades que forman parte del sitio en el que se desarrolla la investigación. (Hernández & Mendoza, 2018). En este caso la población estuvo constituida todos colaboradores del departamento contable gerencia Construcciones E & R Solórzano SAC.

#### **3.2.3. Muestra**

Hernández y Mendoza (2018), según afirman es cualquier grupo o, posiblemente, un universo, representativo, porque destaca cada característica del grupo. Como se trata de una población pequeña, no se realizará ningún muestreo y se tomará toda la población de estudio como muestra para la encuesta, en este caso el personal del área contable, financiera y gerencia. Se optó por tomar la población total que estuvo conformada por 14 trabajadores que mantienen una relación laboral ya que se encuentran más familiarizados.

#### **Muestreo**

El muestreo no probabilístico.

#### **3.2.4. Unidad de análisis**

Un trabajador del área contable, financiera y gerencia de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC 2020.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.3.1. Técnicas**

Utilizó un cuestionario 18 preguntas cuyo propósito es conocer la relación que existe entre el costo laboral y la utilidad en Construcciones E&R Solórzano SAC 2020.

#### **3.3.2. Instrumentos**

El formulario el cual fue aplicado a 14 trabajadores, dicha información se descargó en una hoja de cálculo para su procesamiento y análisis.

#### **3.3.3. Estadísticos de fiabilidad**

Tabla 6: Índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Cronbach	Cronbach estandarizados	Elementos
,977	,974	14
,911	.907	14

Fuente: SPSS 25

Los resultados obtenidos respecto a las estadísticas de confiabilidad, aplicando Cronbach, consolidados dos variables bajo examen aplicados a 14 sujetos de la muestra seleccionada, se obtuvo un porcentaje superior a 0,8 lo cual consolida la fiabilidad del instrumento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100.0
	Excluído <sup>a</sup>	0	.0
	Total	14	100.0

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.977	.974	18

### 3.4. Procedimientos

Solicitó permiso a Construcciones E & R Solórzano SAC. Una vez que se obtuvo el documento se convocó al personal para explicarles acerca del estudio, brindando su consentimiento informado, procediendo a llenar los cuestionarios. La información fue vaciada a una base de datos para luego proceder con el procesamiento respectivo.

### **3.5. Método de Análisis de Datos**

Estadística: Frecuencias Porcentuales y los gráficos por cada uno de los indicadores de las 2 variables.

Estadística inferencial: Hipótesis nula, Hipótesis Alternativa

### **3.7. Aspectos éticos**

Se requirió la carta de autorización respectiva a la empresa, con la cual se dio inicio al estudio, así mismo se logró obtener el consentimiento informado de los participantes en el estudio, se hizo uso del criterio de confidencialidad con respecto a la información vertida por el personal.

## **IV. RESULTADOS**

### **Aspectos Generales de la Empresa**

Construcciones E & R Solórzano SAC es una empresa con dos áreas de negocio que son: construcción de obras civiles e instalaciones eléctricas de edificios e infraestructuras. Es fundada en el año 2016 en el Distrito de Villa el Salvador iniciando sus operaciones en el año subsiguiente.

Su ubicación actual se encuentra en el Sector 02, Grupo 24, Mz. K, Lote 15 del distrito de Villa el Salvador. El referido domicilio funciona como domicilio fiscal y procesal de la empresa, por lo que cualquier notificación de la SUNAT u otra institución es recepcionada en la mencionada dirección.

La misión de la empresa es constituir un equipo con un alto perfil de capacitación orientado a cumplir con todas los requerimientos y exigencias que demanden los clientes, siempre dentro del marco de un pleno respeto al medio ambiente y exaltando los valores de la empresa que son la honestidad, puntualidad y calidad en el servicio prestado.

Respecto a la visión, ésta se enfoca por la innovación dentro del campo de la construcción para satisfacción de los clientes.

Tabla 7

Planilla de Remuneraciones - Empresa Construcciones E & R Solórzano SAC Enero a Diciembre 2020

Meses	RÉGIMEN COMÚN							N° de trabajadores
	RETENCIONES				REM. NETA	ESSALUD	TOTAL CARGA LABORAL	
	AFP	ONP	RTA 5TA	TOTAL				
ENERO	1,760.36	735.47	237.97	2,763.80	28,417.63	1,727.23	33,308.66	18
FEBRERO	1,897.77	885.95	435.67	3,249.39	36,772.09	2,036.89	41,658.38	22
MARZO	2,327.63	630.44	449.57	3,517.64	40,059.10	2,236.16	46,112.90	23
ABRIL	2,265.88	1,120.50	273.22	3,569.60	38,789.63	2,338.44	44,997.67	20
MAYO	2,511.58	855.50	585.73	4,062.81	60,073.97	2,546.00	66,982.78	19
JUNIO	1,082.94	377.75	287.86	1,858.55	30,186.99	1,223.00	33,368.54	13
JULIO	2,182.40	2,038.50	1,80.52	6,261.42	60,556.64	3,143.65	70,061.70	9
AGOSTO	1,104.44	615.00	507.94	2,427.38	28,548.55	1,367.00	32,642.93	14
SEPTIEMBRE	1,100.99	745.00	438.40	2,484.39	28,731.53	1,457.00	32,972.92	14
OCTUBRE	713.09	1,037.50	421.30	2,371.89	28,084.35	1,389.50	32,145.74	14
NOVIEMBRE	1,100.99	745.00	438.40	2,484.39	28,731.53	1,457.00	32,972.92	14
DICIEMBRE	713.09	1,037.50	421.30	2,371.89	28,084.35	1,389.50	32,145.74	14
TOTAL								

Fuente: Construcciones E & R Solórzano SAC

#### 4.1. Variable Costos Laborales

**Objetivo específico 1:** analizar los costos laborales de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC. Lima, 2020

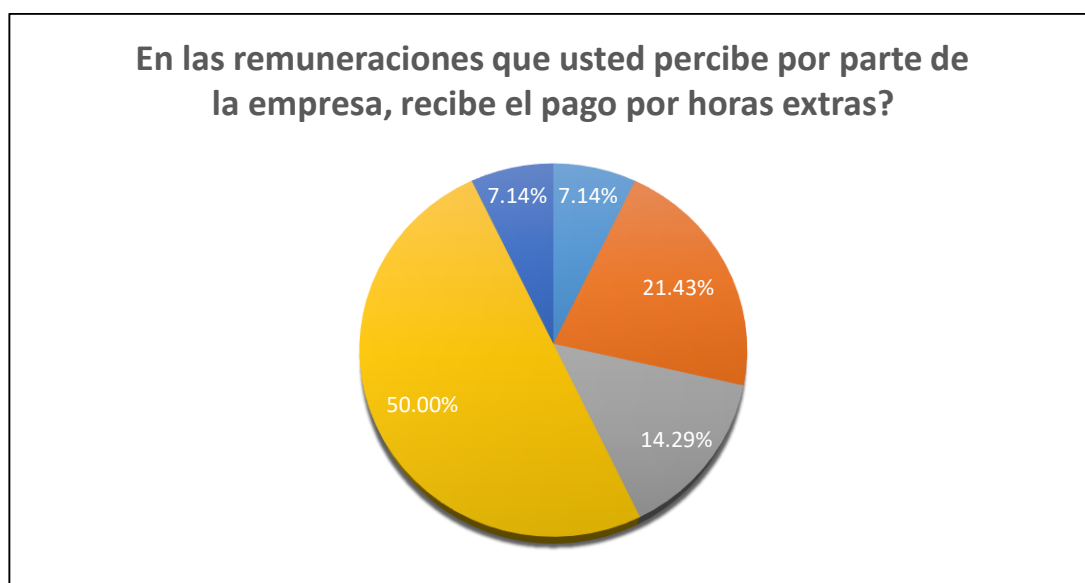
##### Cumplimiento pago de horas extras

Tabla 8

*Nivel de cumplimiento de pago de horas extras*

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
NUNCA	1	7.14%
CASI NUNCA	3	21.43%
A VECES	2	14.29%
CASI SIEMPRE	7	50.00%
SIEMPRE	1	7.14%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada



*Figura 1: Cumplimiento de pago de horas extras*

Fuente: Autoría propia

##### **Interpretación:**

Se puede observar 50% informantes encuestados indican que perciben ingresos por el pago de horas extras, el 21.43% indica que casi nunca, el 14.29% indica que a veces y el 7.14% indica que siempre. Está indicando este resultado que la empresa cumple con su obligación del pago de las

horas extras a sus trabajadores, existiendo un leve margen de incumplimiento.

### Cumplimiento pago de pagos extraordinarios

Tabla 9

*Cumplimiento de pagos extraordinarios*

OPCION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
NUNCA	1	7.14%
CASI NUNCA	2	14.29%
A VECES	6	42.86%
CASI SIEMPRE	4	28.57%
SIEMPRE	1	7.14%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

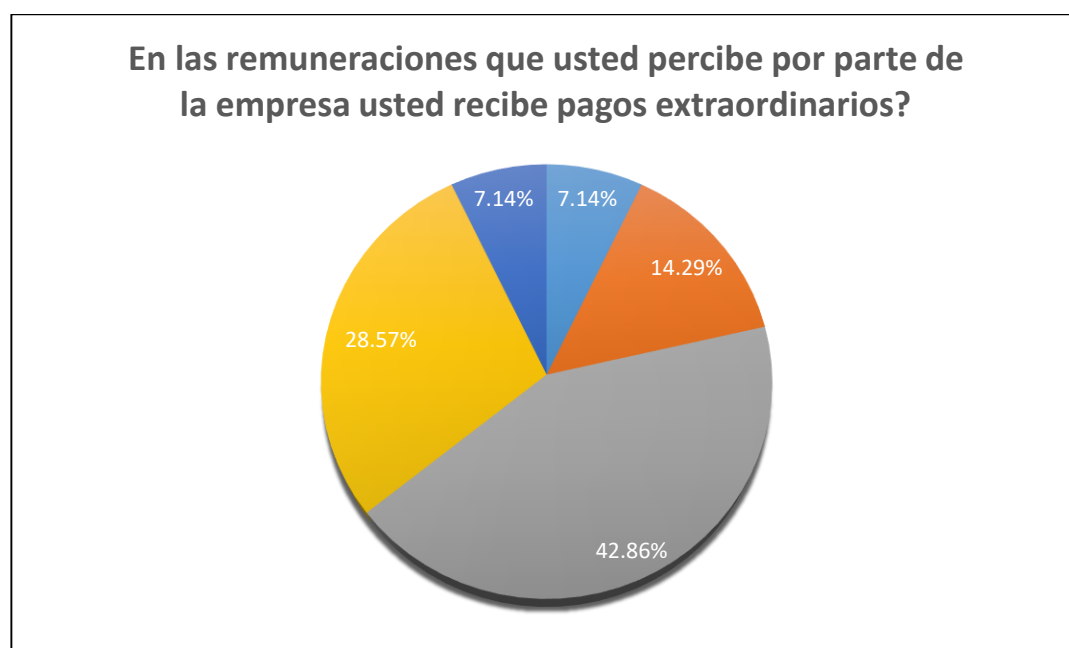


Figura 2: **Nivel de cumplimiento pagos extraordinarios**

Fuente: Tabla N° 9

#### Interpretación:

Se puede observar 42.86% colaboradores encuestados indican que a veces han recibido pagos extraordinarios, el 28.57% indica que casi siempre, el 14.29% indica que casi nunca y el 7.14% indica que siempre recibe pagos extraordinarios. Al respecto, si bien existe una mayoritaria postura con



respecto al cumplimiento estas, evidencia obstante un atraso en el mismo, lo que conduce a deducir que este costo laboral es cumplido con cierto margen de relatividad.

### Cumplimiento pago de ONP y ESSALUD

Tabla 10

*Cumplimiento pagos ONP y ESSALUD*

OPCION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	100.00%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada



*Figura 3: Cumplimiento pagos ONP y ESSALUD*

Fuente: Tabla N° 10

#### **Interpretación:**

El 100% colaboradores entrevistado indica se les paga de manera oportuna los aportes de la ONP y AFP. Sin lugar a dudas, este resultado es unánime en cuanto al cumplimiento de la empresa en el pago de estos rubros.

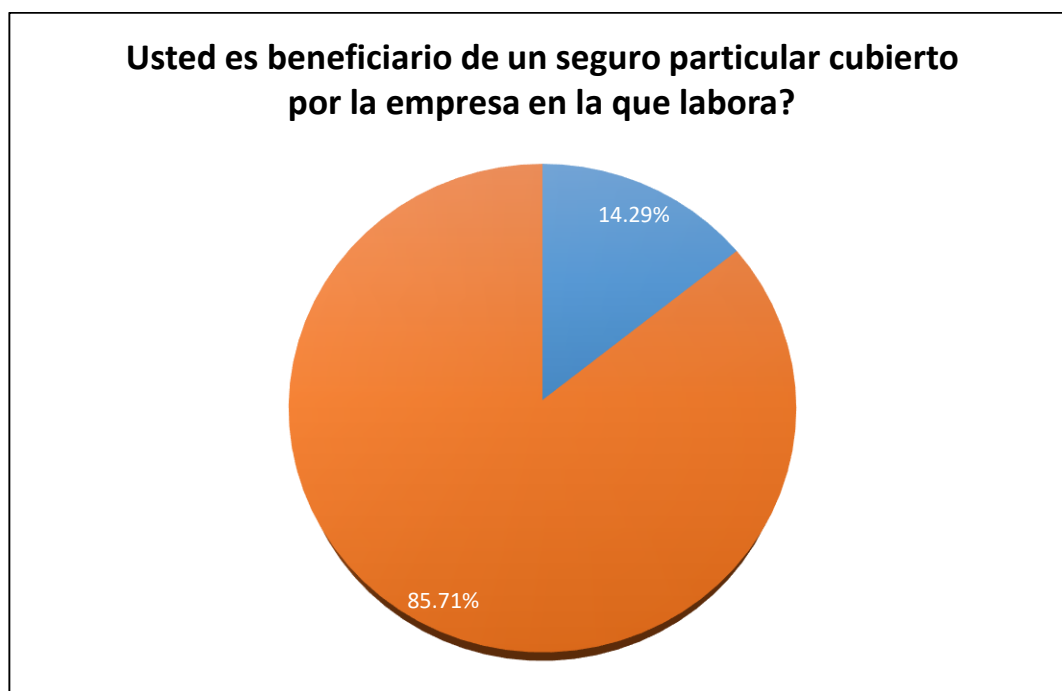
## Beneficio seguro particular cubierto por la empresa

Tabla 11

*Beneficio seguro particular cubierto por la empresa*

OPCION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
NUNCA	2	14.29%
SIEMPRE	12	85.71%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada



*Figura 4: Beneficio seguro particular cubierto por la empresa*

Fuente: Tabla N° 11

### **Interpretación:**

Se puede observar 85.71% colaboradores entrevistados es beneficiario un seguro particular cubierto por la empresa, y el 14.29% indica que no es beneficiaria del seguro particular. Este resultado expresa la preocupación de la empresa por brindar un mejor beneficio de seguro a sus trabajadores, pese a que ello eleva los costos laborales y, por ende, su rentabilidad.

## Capacitaciones especializadas recibidas por la empresa

Tabla 12

*Capacitaciones especializadas impartidas por la empresa*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	1	7.14%
A VECES	4	28.57%
CASI SIEMPRE	7	50.00%
SIEMPRE	2	14.29%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada



Figura 5: *Capacitaciones especializadas impartidas por la empresa*

Fuente: Tabla N° 12

**Interpretación:**

El 50% de los colaboradores encuestados ha recibido capacitaciones para su formación profesional asumidas por la empresa, el 28.57% indica que a veces, y el 14.29% indica que siempre. Al respecto, este ítem es muy importante en la medida que el personal de una empresa requiere estar en constante capacitación y entrenamiento, más aún si sus trabajadores laboran en áreas de riesgo.

**Gastos de viáticos y movilidad cubiertos por la empresa**

Tabla 13

*Gastos de viáticos y movilidad cubiertos por la empresa*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A VECES	2	14.29%
CASI SIEMPRE	4	28.57%
SIEMPRE	8	57.14%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta aplicada



*Figura 6: Gastos de viáticos y movilidad cubiertos por la empresa*

Fuente: Tabla N° 13

**Interpretación:**

El 57.14% colaboradores entrevistados indican que la empresa les reconoce los gastos por viáticos, cuando tienen que salir a realizar una correspondencia, el 28.57% indica que casi siempre y el 14.29% indica que solo a veces. Aquí también se encuentra un resultado que corrobora ya una tendencia en cuanto al grado de cumplimiento de la empresa para con sus trabajadores, lo que determina una buena relación laboral.

**4.2. Variable: rentabilidad**

**Objetivo específico 2:** Analizar la rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020.

**Disminución de la rentabilidad por el pago de horas extras**

Tabla 14

***Incidencia del pago de horas extras en la rentabilidad***

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	2	14.29%
A VECES	3	21.43%
CASI SIEMPRE	1	7.14%
SIEMPRE	8	57.14%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: encuesta aplicada



*Figura 7: Incidencia del pago de horas extras en la rentabilidad*

Fuente: Tabla N° 14

**Interpretación:**

El 57.14% colaboradores entrevistados consideran que la rentabilidad en relación al patrimonio se ve afectada por los pagos de horas extras a los trabajadores, el 21.43% indica que a veces, y el 14.29% indica que casi nunca. En ese sentido, se tiene que ver la productividad alcanzada por esos trabajadores que laboran dentro del marco de las horas extras, a fin de

determinar si cubre la inversión extra que se hace en esos turnos fuera del horario regular y que demandan este tipo de costos.

### **Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores en relación al patrimonio de la empresa**

Tabla 15

#### ***Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores***

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	3	21.43%
A VECES	5	35.71%
SIEMPRE	6	42.86%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

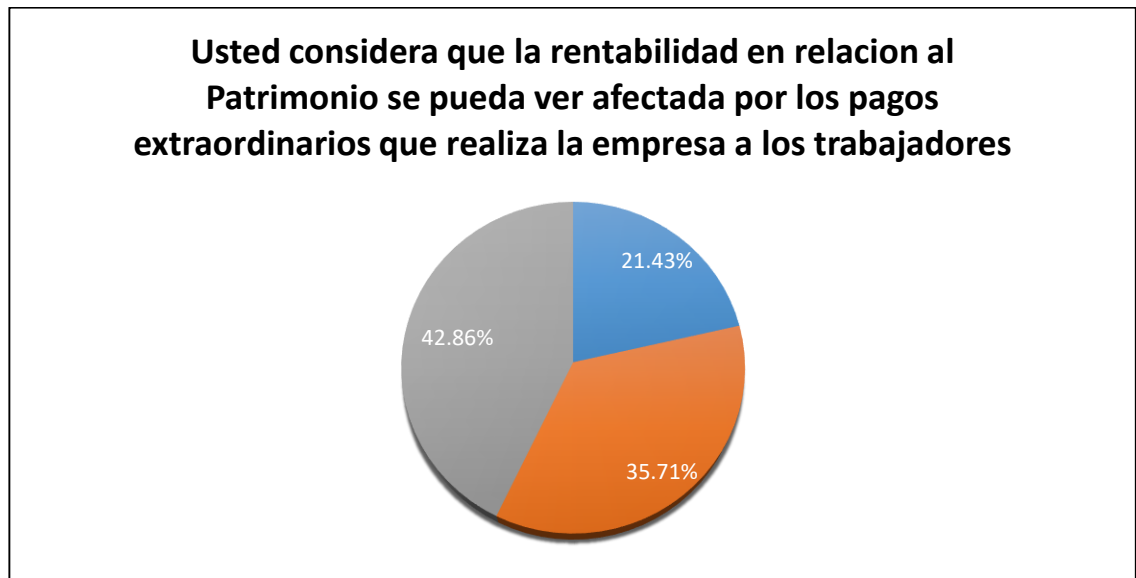


Figura 8: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores

Fuente: Tabla N° 15

**Interpretación:** El 42.86% colaboradores entrevistados considera que la rentabilidad en relación al patrimonio se ve afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores, el 35.71% indica que a veces y el 21.43% indica que casi nunca. Al respecto, este indicador nos conduce a evaluar este tipo de pagos y la incidencia que tiene sobre la rentabilidad. Al respecto, existe un consenso que tiene un efecto directo sobre la rentabilidad.

## **Incidencia de los pagos de la ONP y ESSALUD en la rentabilidad de la empresa**

*Tabla 16*

*Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	7	50.00%
A VECES	3	21.43%
SIEMPRE	4	28.57%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta Aplicada



*Figura 9: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores*

Fuente: Tabla N° 16

### **Interpretación:**

El 50% de las personas entrevistadas indican rentabilidad en relación al Patrimonio no se ve afectada por los pagos de los aportes a la ONP o AFP, el 28.57% considera que sí, y el 21.43% indica que a veces. Se trata de dos obligaciones ineludibles que son básicas y que forman parte de las obligaciones básicas de todo empleador, por lo que su afectación en la rentabilidad es mínima en la medida que se trata de gastos previstos.

## **Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores en la rentabilidad en relación a los activos de la empresa**

*Tabla 17*

*Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	6	42.86%
A VECES	3	21.43%
SIEMPRE	5	35.71%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada



*Figura 10: Incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores*

Fuente: Tabla N° 17

### **Interpretación:**

El 42.86% personas entrevistadas indican rentabilidad en relación a los activos no se ve afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores, el 35.71% indica que sí, y el 21.43% indica que a veces. Este resultado indica que a criterio de una mayoría no se da la incidencia de los pagos extraordinarios a los trabajadores en la rentabilidad en relación a los activos de la empresa. No obstante, un respetable porcentaje señala que si se da.

## **Incidencia de los seguros particulares en la rentabilidad**



Tabla 18

*Incidencia de los seguros particulares en la rentabilidad*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	3	21.43%
A VECES	4	28.57%
SIEMPRE	7	50.00%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

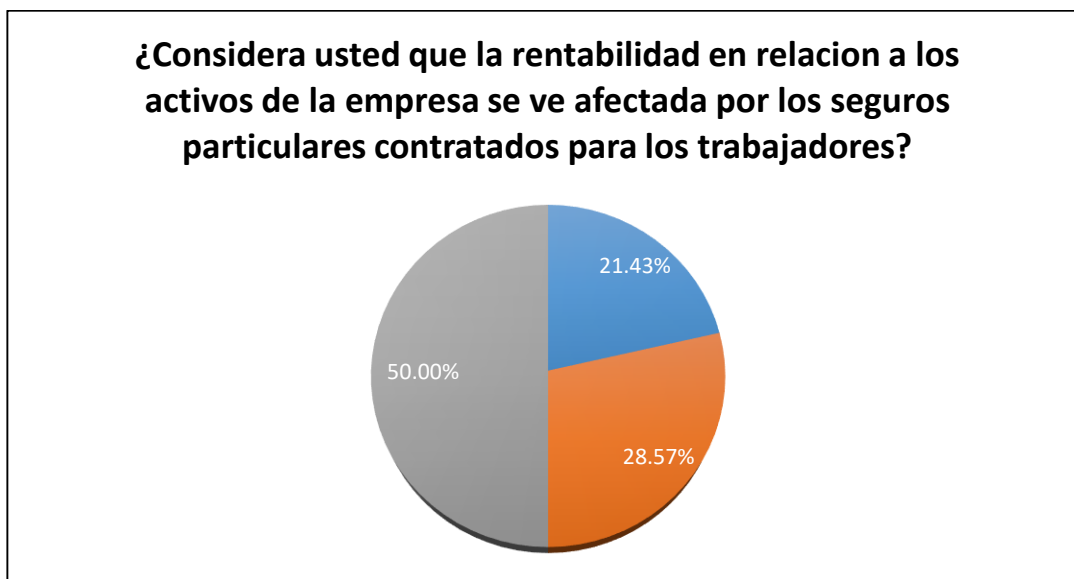


Figura 11: *Incidencia de los seguros particulares en la rentabilidad*

Fuente: Tabla N° 18

**Interpretación:**

El 50% entrevistados indican rentabilidad en relación a los activos se ve afectada por los seguros particulares contratados por la empresa para los trabajadores, el 28.57% indica que a veces, y el 21.43% indica que a no. Al respecto, este criterio, indica que mayoritariamente se trata de un sobre costo laboral a todas luces.

**Incidencia de las capacitaciones del personal en la rentabilidad**

Tabla 19

*Incidencia de las capacitaciones del personal en la rentabilidad*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	1	7.14%
A VECES	4	28.57%
CASI SIEMPRE	7	50.00%
SIEMPRE	2	14.29%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada



Figura 12: Incidencia de las capacitaciones del personal en la rentabilidad

Fuente: Tabla N° 19

**Interpretación:**

El 50% entrevistados cree rentabilidad neta se vea afectada por los cursos o seminarios contratados por la empresa para la capacitación del personal, el 28.57% indica que a veces, y el 14.29% indica que siempre. Aquí la respuesta evidencia que, efectivamente las capacitaciones inciden notoriamente en los costos laborales. Sin embargo, se trata de un aspecto que tiene que ser bien meditado y analizado en la medida que se trata de cuestiones que van en beneficio de una mejor productividad a mediano y largo plazo por la adquisición de nuevos conocimientos.

## **Incidencia de los gastos de viáticos y alimentación del personal en la rentabilidad**

*Tabla 20*

*Incidencia de los gastos de viáticos y alimentación del personal en la rentabilidad*

<b>OPCION</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A VECES	2	14.29%
CASI SIEMPRE	4	28.57%
SIEMPRE	8	57.14%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>



*Figura 13: Incidencia de los gastos de viáticos y alimentación del personal en la rentabilidad*  
Fuente: Tabla N° 20

### **Interpretación:**

El 57.14% entrevistados indican que la rentabilidad neta se ve afectada por los gastos de viáticos del personal como alimentación y movilidad cuando realizan una correspondencia, el 28.57% indica que casi siempre y el 14.29% indica que solo a veces. No obstante, se trata de gastos menores que forman parte del propio accionar del personal de la empresa y que requieren ser considerados como esenciales.

### **4.3. Análisis Inferencial**

**Objetivo general:** Determinar de qué manera los costos laborales se relacionan con la rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, Lima, 2020

Ho = Los costos laborales no inciden en la Rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020.

Hi = Los costos laborales inciden en la Rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020.

Tabla 21

Correlación entre variable 1 (costos laborales) y variable 2 (rentabilidad)

			Costos laborales	Rentabilidad
Rho de Spearman	Costos laborales	Coeficiente de correlación	1	,847**
		Sig. (bilateral)		0.006
	Rentabilidad	N	14	14
		Coeficiente de correlación	,847**	
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	14	14

Fuente: SPSS 25

Como puede apreciarse de la Tabla N° 17, se tiene que el nivel de significancia ( $p = 0.006$ ) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis considerada como nula y se da como aceptada la hipótesis alternativa.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Se estudió los costos laborales y su relación con la utilidad en Construcciones E&R Solórzano SAC 2020.

En la figura siete observa 57.14% entrevistados consideran que la rentabilidad en relación al patrimonio se ve afectada por los pagos de horas extras a los trabajadores, el 21.43% indica que a veces, y el 14.29% indica que casi nunca. En ese sentido, se tiene que ver la productividad alcanzada por esos trabajadores que laboran dentro del marco de las horas extras, a fin de determinar si cubre la inversión extra que se hace en esos turnos fuera del horario regular y que demandan este tipo de costos.

En la figura ocho se observa 42.86% encuestados considera que la rentabilidad en relación al patrimonio se ve afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores, el 35.71% indica que a veces y el 21.43% indica que casi nunca. Al respecto, este indicador nos conduce a evaluar este tipo de pagos y la incidencia que tiene sobre la rentabilidad. Al respecto, existe un consenso que tiene un efecto directo sobre la rentabilidad.

En la figura nueve observar 50% entrevistados indican que la rentabilidad en relación al Patrimonio no se ve afectada por los pagos de los aportes a la ONP o AFP, el 28.57% considera que si, y el 21.43% indica que a veces. Se trata de dos obligaciones ineludibles que son básicas y que forman parte de las obligaciones básicas de todo empleador, por lo que su afectación en la rentabilidad es mínima en la medida que se trata de gastos previstos.

En la figura once observar 50% entrevistados indican que la rentabilidad en relación a los activos se ve afectada por los seguros particulares contratados por la empresa para los trabajadores, el 28.57% indica que a veces, y el 21.43% indica que a no. Al respecto, este criterio, indica que mayoritariamente se trata de un sobre costo laboral a todas luces.

En la figura doce 50% entrevistados cree que la rentabilidad neta se vea afectada por los cursos o seminarios contratados por la empresa para la

capacitación del personal, el 28.57% indica que a veces, y el 14.29% indica que siempre. Aquí la respuesta evidencia que, efectivamente las capacitaciones inciden notoriamente en los costos laborales. Sin embargo, se trata de un aspecto que tiene que ser bien meditado y analizado en la medida que se trata de cuestiones que van en beneficio de una mejor productividad a mediano y largo plazo por la adquisición de nuevos conocimientos.

En la figura trece, 57.14% entrevistados indican que la rentabilidad neta se ve afectada por los gastos de viáticos del personal como alimentación y movilidad cuando realizan una correspondencia, el 28.57% indica que casi siempre y el 14.29% indica que solo a veces. No obstante, se trata de gastos menores que forman parte del propio accionar del personal de la empresa y que requieren ser considerados como esenciales.

## V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre los costos laborales variables y la rentabilidad de Construcciones E&R Solórzano SAC 2020
- La evaluación del traspaso del régimen actual de los trabajadores al régimen especial de construcción civil, así como algunos aspectos técnicos que elevan los costos laborales y que el referido cambio de régimen ayudaría a sincerar los gastos, mejorar la rentabilidad y reducir los factores de riesgo.
- Se determinó que el costo salarial directo y rentabilidad en relación al patrimonio de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC 2020 tienen una relación inversa, lo cual nos dice que ante los incrementos del pago de horas extras u otros gastos extraordinarios, la rentabilidad en relación al patrimonio será menor.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al contador general hacer un estudio de costos laborales de la empresa Construcciones E & R SOLORZANO SAC 2020, en el que se busque reducir los costos, para que la rentabilidad no se vea afectada al final del ejercicio.
- Se recomienda al contador general que la empresa haga una re evaluación de los costos salariales directos, en el que resalten los pagos por horas extras y puedan reducirse los tiempos, con el fin de que estos costos no se incrementen y la rentabilidad en relacion al patrimonio no se vea afectada.
- Se recomienda al gerente general tomar la decisión de reducir el pago del 100 a un 50% del total del seguro particular o que las atenciones del personal sean realizadas en los centros de Essalud.



## REFERENCIAS

- Alvarado, J., & Vite, A. (2019). *Presupuesto de costos y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Acromax S.A.* Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3282/1/T-ULVR-2872.pdf>
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Arévalo, C., & Arévalo, S. (2019). *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras de San Martín, año 2018*. Tarapoto. Retrieved from <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3859/CONTABILIDAD%20-%20Christian%20Mart%c3%adn%20Ar%c3%a9valo%20Cohen%20%26%20Sergio%20Mauric.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bahillo, M., Escribano, M., & Pérez, G. (2019). *Gestión Financiera 2.ª edición 2019*. España: Paraninfo.
- Barahona, E. (2019). *Costos por Procesos y su Impacto en la Rentabilidad de la compañía*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3363/1/T-ULVR-2945.pdf>
- Berrones , M. (2020). *LOS COSTOS OCULTOS Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS DEL PARQUE INDUSTRIAL DEL CANTÓN RIOBAMBA, AÑO 2018*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Retrieved from <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6794/1/TRABAJO%20DE%20TITULACI%c3%93N%20MIGUEL%20%c3%81NGEL%20BERRONES%20CANDO%20-CPA.pdf>
- Berrones, M. (2020). *Los costos ocultos y su impacto en la rentabilidad de las empresas del parque industrial del Cantón Riobamba, año 2018*. Universidad

Nacional de Chimborazo, Riobamba. Retrieved from [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6794/1/TRABAJO%20DE%20TITULACI%  
c3%93N%20MIGUEL%20%  
c3%81NGEL%20BERRONES%20  
CANDO%20-CPA.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6794/1/TRABAJO%20DE%20TITULACI%c3%93N%20MIGUEL%20%c3%81NGEL%20BERRONES%20CANDO%20-CPA.pdf)

Briones, D. (2020). *Gastos operacionales y su incidencia en la rentabilidad de la comercializadora Agro-Viv de la ciudad de Babahoyo*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo. Retrieved from <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11497/1/PIUBCYA002-2020.pdf>

Bustamante, J. (2020). *Diseño de un sistema de remuneración variable para la empresa de transporte pesado internacional Trans Montecarlo*. Universidad Internacional del Ecuador, Quito. Retrieved from <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4261/1/T-UIDE-0065.pdf>

Camac, M. (2020). *Costos laborales de mano de obra y rentabilidad en la empresa de servicios de limpieza Todo Eventos S.A.C. - 2018*. Universidad Peruana de los Andes, Huancayo. Retrieved from [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1864/T037\\_47682635\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1864/T037_47682635_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castelblanco, O. (2019). *Costos empresariales. Primera edición*. España: ECOE.

Chang, S., & Pluas, Y. (2018). *Diseño de propuesta que maximice la rentabilidad de la Empresa Yáñez, Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28152/1/con%20firmasTESIS-COMPLETA-RECICLADORA-Chang-Pluas.pdf>

Conte, F. (2006, setiembre 25). Iberia reducirá sus costos laborales. Retrieved from [http://www.adnmundo.com/contenidos/laboral/costo\\_laboral\\_espana\\_despidos\\_la\\_300506.html](http://www.adnmundo.com/contenidos/laboral/costo_laboral_espana_despidos_la_300506.html).

Crespo, Z., & Torres, D. (2019). *Deficiencias de control interno en el área de compras y almacén y su incidencia en la rentabilidad de la empresa constructora Janet EIRL, De Trujillo, año 2017*. Universidad Privada del

Norte, Trujillo. Retrieved from [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23245/Crespo%20Ortiz%20Zoila\\_Torres%20Salda%c3%b1a%20Diana\\_parcial.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23245/Crespo%20Ortiz%20Zoila_Torres%20Salda%c3%b1a%20Diana_parcial.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Del Cisne, M., Rojas, D., & Cueva, D. (2018). La Gestión del Capital de Trabajo y su efecto en la Rentabilidad de las Empresas Constructoras del Ecuador. 2(3). Retrieved from [https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes\\_Economicos/article/view/41/13](https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/41/13)

Eslava, J. (2016). *La rentabilidad: análisis de costes y resultados*. ESIC Editorial.

Espinosa, B. Ó. (2009). *No a los despidos dice presidente ejecutivo de Ferreyros*. Retrieved from <http://www.americaeconomia.com/316554-Capitanes-contramarea.note.aspx>.

Estipunián, R. (2020). *Análisis financiero y de gestión*. España: ECOE.

Farías, P. V., & Vilela, A. V. (2009). *Los sobre costos laborales y su influencia en el vínculo laboral con las empresas comerciales de la región Tumbes*. Tumbes: Universidad de Tumbes. Retrieved from <http://untumbes.edu.pe/inu/alumnos/fce/ec/tesis/pdf/rt0112.pdf>.

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Perú: PUCP.

Gallegos, H., & Santa Cruz, Y. (2019). *El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018*. Lima. Retrieved from <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/820>

Garcés, K. (2019). *La gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad de Macas – Ecuador periodo 2015 – 2018*. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Retrieved from <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%c3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20E>

MPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%c3%8dSTICOS%20HOSTER  
%c3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%  
20DE%20MACAS%20-%20ECUADOR%20PERIODO%

Garcés, k. (2019). *La gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad de Macas – Ecuador periodo 2015 – 2018*. Universidad Nacional de Guayaquil, Riobamba. Retrieved from <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%c3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%c3%8dSTICOS%20HOSTER%c3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20-%20ECUADOR%20PERIODO%>

García, E. (2019). *“Costos operativos y su incidencia en la rentabilidad de las instituciones educativas privadas en el distrito de Los Olivos, año 2019”*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46134>

García, F. (2019). *Análisis de costo laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019*. Universidad Norbert Wiener, Lima. Retrieved from [http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/3608/T061\\_48055013\\_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/3608/T061_48055013_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, J. (2017). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económico de la empresa pesquera Exalmar SAA de la provincia de Ascope*. Retrieved from Repositorio Universidad Nacional de Trujillo: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/764/garcia\\_justo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/764/garcia_justo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Girón, J., Letona, L., & Chillihua, F. (2020). *Costos laborales y la rentabilidad financiera de la Empresa de Transportes Interprovincial Sol Andino S. R. Ltda Cusco periodo 2018*. Universidad Andina del Cuzco, Cuzco. Retrieved from <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3674>

- Guadalupe, L. (2019). *Sobrecostos laborales y su incidencia en la rentabilidad de los operadores logísticos del distrito de Magdalena del Mar, 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49719>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Herz, J. (2018). *Apuntes de contabilidad financiera: Tercera edición*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Huamanchumo, B. (2019). *Análisis de la rentabilidad de Valman Corporation E.I.R.L, Chiclayo, 2018*. Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Retrieved from <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6230/Huamanchumo%20Piscoya%2c%20Bryam%20Jeremy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Índice de costes laborales*. Retrieved from [http://www.cfnavarra.es/Estadística/agregados/mercado\\_trabajo/etcl/etcl\\_metodologia.pdf](http://www.cfnavarra.es/Estadística/agregados/mercado_trabajo/etcl/etcl_metodologia.pdf)
- Jiménez, L. (2010). *Manual de regímenes Laborales*. Lima: Instituto Pacífico SAC:.
- Jiménez, S. R. (2009). *Economía y Finanzas*. Retrieved octubre 14, 2017, from Los beneficios sociales para los trabajadores ¿existen?: <http://blog.pucp.edu.pe/item/19965>.
- Kritz, E. (2003). Costos laborales superan hasta en un 25% a los del "1 a 1". *Revista Electrónica Iprofesional*. Retrieved from <http://management.infobaeprofesional.com/notas/63247-Aseguran-que-los-costos-l>
- Laporte, R. (2016). *Costos y gestión empresarial: Incluye costos con ERP*. Ecoe Ediciones.

- Lau, A. (2019). *Costos de Construcción por Inmueble y su Incidencia en la Rentabilidad de Obras Terminadas en la Empresa GRINSA S.A.C. 2017-2019*. Trujillo. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45698>
- Lopez, A., & Sanchez, M. (2020). "Los costos laborales de los operadores de cobranza y su efecto en la rentabilidad de la empresa exportadora de servicios de call center. Belforte S.A.C. Lima, 2018". Universidad Privada del Norte, Lima. Retrieved from <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24985/LOPEZ%20%20ANA%20Y%20SANCHEZ%20MARIA%20parcial.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Maguiña, C., & Oyola, J. (2017). *Impacto financiero de los costos laborales en la rentabilidad del sector empresarial de la empresa química Suiza S.A.* Retrieved from Repositorio Universidad Nacional del Callao: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2268>
- Mamaní, R., & Gil, N. (2019). *Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018*. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. Retrieved from [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2258/Rosalia%20Mamani\\_Norit%20Gil\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2258/Rosalia%20Mamani_Norit%20Gil_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marielly, R. T., & Yony, F. E. (2012). Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Retrieved from [www.untumbes.edu.pe/inv/alumnos/fce/ec/tesis/pdf/rt0032.pdf](http://www.untumbes.edu.pe/inv/alumnos/fce/ec/tesis/pdf/rt0032.pdf)
- Muyulema, C., Muyulema, J. C., & Pucha, P. (2020). Los costos de producción y su incidencia en la rentabilidad de una empresa avícola integrada del Ecuador: caso de estudio. *Visionario Digital*, 4(1), 43-66. Retrieved from <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v4i1.1089>

- Noreña, A., Alcaraz, N., Guillermo, J., & Rebolledo, D. (2015). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos*. Colombia: Universidad de La Sabana.
- Obregón, T. (2010). *Manual Laboral. (1ra edición)*. Perú. Lima: Editorial Pacífico.
- Paz, M. (2008). *El gigante egoísta*. Retrieved octubre 13, 2017, from Gestiópolis: <http://www.gestiopolis.com/economia/wall-mart-competitividad-de-mercados.htm>.
- Purizaca, L. L. (2008). *Análisis e Incidencia del Costo Laboral en el Sector Privado*. Chiclayo: UNPRG.
- Rincón, C., Molina, F., & Villarreal, f. (2021). *Contabilidad de costos I: Componentes del costo con aproximaciones a las NIC 02 y NIIF 08 - 2a Edición*. Ediciones de la U.
- Salazar, A. (2019). *Costos por Procesos y su Impacto en la Rentabilidad de la compañía*. Universidad Laica Vicente rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3363/1/T-ULVR-2945.pdf>
- Sánchez B, J. (2009, mayo 18). *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. Retrieved from <http://www.5campus.com/leccion/anarenta>.
- Sanchez, C. (2018). *Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la mype Seguridad Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Retrieved from <http://54.165.197.99/handle/20.500.12423/1752>
- Sánchez, C., & Cuadros, F. (2021). *Flexibilización laboral y de la seguridad social: Análisis socioeconómico*. Perú: Palestra Editores.
- Santiesteban, E., Fuentes, V., & Leyva, E. (2020). *Análisis de la Rentabilidad Económica. Tecnología propuesta para incrementar la eficiencia empresarial*. Editorial Universitaria (Cuba).

- Silva, R. (2019). *Costos de no calidad y su incidencia en la rentabilidad de la empresa GSC Ingenieros Contratistas Generales SAC, Año 2018*. Universidad Cesar Vallejos, Trujillo. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48470/Silva\\_CRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48470/Silva_CRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Souza, N. (2018). *Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrear la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador*. Retrieved from Repositorio Universidad Abierta Interamericana: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127860.pdf>
- Tello, R. (2019). *Sistema de costos y su efecto en la rentabilidad de la empresa Distribuciones e Importaciones J&C S.A.C, Jaén*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35371>
- Torres, S. (2018). *Gestión de costos y rentabilidad de la empresa Backus y Johnston SAA sucursal Chimbote 2018*. Universidad San Pedro, Chimbote. Retrieved from [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13573/Tesis\\_62339.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13573/Tesis_62339.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vera, M. (2018). *Los costos ocultos y su impacto con la rentabilidad de las compañías de servicios complementarios de alimentación del Cantón Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Retrieved from <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28399/3/T4315M.pdf>
- Vergíu, C. J. (2009). *Los Costos Laborales en la Empresa*. Lima. Retrieved from [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol3\\_N1/pdf/a15.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol3_N1/pdf/a15.pdf).
- Zambrano, L., & Peggy, S. (2018). *Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast SAC*. Retrieved from Repositorio Universidad Nacional del Callao: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3319/Zambrano%20>



Sanchez%20y%20Peceros%20Tarique\_titulo%20contador\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavaleta, R. (2009). Los Costos laborales en el Perú. Cajamarca. Retrieved from Revista Jurídica Cajamarca: <http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html>.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnica
General	General	General		
Como Impactan los Costos laborales en la rentabilidad de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	Determinar el impacto de los Costos laborales en la rentabilidad de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	Los costos laborales impactan en la rentabilidad de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	VI COSTOS LABORALES	ENCUESTA
Específicos	Específicos	Específicos		
Como impacta el costo salarial directo en la rentabilidad en relación a el patrimonio de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	Determinar el impacto del costo salarial directo en la rentabilidad en relación al patrimonio de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC	El costo salarial directo impacta en la rentabilidad en relación al patrimonio de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC	VD RENTABILIDAD	
Como impactan los costos por seguros y sistemas de previsión en la rentabilidad en relación a los activos de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	Determinar el impacto de los costos por seguros y sistemas de previsión en la rentabilidad en relación a los activos de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	Los costos por seguros y sistemas de previsión impactan en la rentabilidad en relación a los activos de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020		
Como impactan el costo salarial indirecto en la rentabilidad neta de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	Determinar el impacto del costo salarial indirecto en la rentabilidad neta de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020	El costo salarial indirecto impacta en la rentabilidad neta de la empresa CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC 2020		

## ANEXO 2

### BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO

CUESTIONARIO	NUN CA	CASI NUN CA	A VEC ES	CASI SIEM PRE	SIEM PRE	TOT AL	% NUN CA	% CASI NUN CA	% A VEC ES	% CASI SIEM PRE	% SIEM PRE	% TOT AL
1) ¿En las remuneraciones que usted percibe por parte de la empresa, recibe el pago por horas extras?	1	3	2	7	1	14	7.14 %	21.4 3%	14.2 9%	50.0 0%	7.14 %	100. 00%
2) ¿En las remuneraciones que usted percibe por parte de la empresa usted recibe pagos extraordinarios?	1	2	6	4	1	14	7.14 %	14.2 9%	42.8 6%	28.5 7%	7.14 %	100. 00%
3) ¿Usted es beneficiado con la alimentación que la empresa asume al 100% del costo de su almuerzo?	0	0	0	0	14	14	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	100. 00%	100. 00%
4) ¿La empresa cumple con pagar de manera oportuna los aportes a la ONP o AFP?	0	0	0	0	14	14	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	100. 00%	100. 00%
5) Usted es beneficiario de un seguro particular cubierto por la empresa en la que labora?	2	0	0	0	12	14	14.2 9%	0.00 %	0.00 %	0.00 %	85.7 1%	100. 00%
6) La empresa le ha otorgado capacitación mediante Cursos o seminarios contratados para su formación profesional?	0	1	4	7	2	14	0.00 %	7.14 %	28.5 7%	50.0 0%	14.2 9%	100. 00%
7) ¿Usted y su familia han sido beneficiarios en los eventos realizados por la empresa con fines recreativos como Día del Trabajador, Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Fiestas Navideñas, Cumpleaños, Etc.	0	0	0	0	14	14	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	100. 00%	100. 00%
8) ¿La empresa le reconoce los gastos por viáticos como alimentación, movilidad cuando tiene que salir a realizar una correspondencia?	0	0	2	4	8	14	0.00 %	0.00 %	14.2 9%	28.5 7%	57.1 4%	100. 00%
9) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación al Patrimonio se pueda ver afectada por el pago de horas extras a los trabajadores?	0	2	3	1	8	14	0.00 %	14.2 9%	21.4 3%	7.14 %	57.1 4%	100. 00%
10) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación al Patrimonio se pueda ver afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores?	0	3	5	0	6	14	0.00 %	21.4 3%	35.7 1%	0.00 %	42.8 6%	100. 00%
11) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación al Patrimonio se pueda ver afectada por los pagos de los aportes a la ONP o AFP de manera oportuna?	7	0	3	0	4	14	50.0 0%	0.00 %	21.4 3%	0.00 %	28.5 7%	100. 00%
12) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación a los activos de la empresa se ve afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores?	6	0	3	0	5	14	42.8 6%	0.00 %	21.4 3%	0.00 %	35.7 1%	100. 00%
13) ¿Considera usted que la rentabilidad en relación a los activos de la empresa se ve afectada por los seguros	3	0	4	0	7	14	21.4 3%	0.00 %	28.5 7%	0.00 %	50.0 0%	100. 00%

particulares contratados para los trabajadores?													
14) Usted cree que la rentabilidad en relación a los activos sea afectada por los Cursos o seminarios contratados por la empresa para la capacitación del personal?	0	0	2	4	8	14	0.00 %	0.00 %	14.2 9%	28.5 7%	57.1 4%	100.00%	
15) ¿Usted considera que la rentabilidad neta se vea afectada por los pagos extraordinarios realizados por la empresa a los trabajadores?	1	2	6	4	1	14	7.14 %	14.2 9%	42.8 6%	28.5 7%	7.14 %	100.00%	
16) ¿Cree usted que la rentabilidad neta se vea afectada por los seguros particulares contratados por la empresa para los trabajadores?	2	0	0	0	12	14	14.2 9%	0.00 %	0.00 %	0.00 %	85.7 1%	100.00%	
17) ¿Considera usted que la rentabilidad neta sea afectada por los cursos o seminarios contratados por la empresa para la capacitación del personal?	0	1	4	7	2	14	0.00 %	7.14 %	28.5 7%	50.0 0%	14.2 9%	100.00%	
18) ¿Usted cree que la rentabilidad neta se vea afectada por los gastos de viáticos del personal como Alimentación y movilidad cuando realizan una correspondencia?	0	0	2	4	8	14	0.00 %	0.00 %	14.2 9%	28.5 7%	57.1 4%	100.00%	

## ANEXO 3

### Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)

#### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### Costos laborales y su relación con la rentabilidad de la empresa Construcciones E & R Solórzano SAC, 2020

Coloque una "X" en la casilla correspondiente según su calificación.

Esta encuesta es anónima y su procesamiento será confidencial, por lo que le pedimos que sea honesto en sus respuestas. Marque el número que está considerando en la siguiente escala: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre

#### Cuestionario para medir las variables Costos Laborales y Rentabilidad

Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1) ¿En las remuneraciones que usted percibe por parte de la empresa, recibe el pago por horas extras?					
2) ¿En las remuneraciones que usted percibe por parte de la empresa usted recibe pagos extraordinarios?					
3) ¿Usted es beneficiado con la alimentación que la empresa asume al 100% del costo de su almuerzo?					
4) ¿La empresa cumple con pagar de manera oportuna los aportes a la ONP o AFP?					
5) Usted es beneficiario de un seguro particular cubierto por la empresa en la que labora?					
6) La empresa le ha otorgado capacitación mediante Cursos o seminarios contratados para su formación profesional?					
7) ¿Usted y su familia han sido beneficiarios en los eventos realizados por la empresa con fines recreativos como Día del Trabajador, Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Fiestas Navideñas, Cumpleaños, Etc.					
8) ¿La empresa le reconoce los gastos por viáticos como alimentación, movilidad cuando tiene que salir a realizar una correspondencia?					

9) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación al Patrimonio se pueda ver afectada por el pago de horas extras a los trabajadores?					
10) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación al Patrimonio se pueda ver afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores?					
11) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación al Patrimonio se pueda ver afectada por los pagos de los aportes a la ONP o AFP de manera oportuna?					
12) ¿Usted considera que la rentabilidad en relación a los activos de la empresa se ve afectada por los pagos extraordinarios que realiza la empresa a los trabajadores?					
13) ¿Considera usted que la rentabilidad en relación a los activos de la empresa se ve afectada por los seguros particulares contratados para los trabajadores?					
14) ¿Usted cree que la rentabilidad en relación a los activos sea afectada por los Cursos o seminarios contratados por la empresa para la capacitación del personal?					
15) ¿Usted considera que la rentabilidad neta se vea afectada por los pagos extraordinarios realizados por la empresa a los trabajadores?					
16) ¿Cree usted que la rentabilidad neta se vea afectada por los seguros particulares contratados por la empresa para los trabajadores?					
17) ¿Considera usted que la rentabilidad neta sea afectada por los cursos o seminarios contratados por la empresa para la capacitación del personal?					
18) ¿Usted cree que la rentabilidad neta se vea afectada por los gastos de viáticos del personal como Alimentación y movilidad cuando realizan una correspondencia?					

### Estadísticos

		Costo Salarial Directo	Seguros Y Sistemas De Prevision	Costo Salarial Indirecto	Rentabilidad De Patrimonio	Rentabilidad De Activos	Rentabilidad Neta	Costos Laborales	Rentabilidad
N	Válidos	14	14	14	14	14	14	14	14
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

### Costos Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
31,00	2	14,3	14,3	14,3
32,00	2	14,3	14,3	28,6
33,00	1	7,1	7,1	35,7
34,00	1	7,1	7,1	42,9
35,00	6	42,9	42,9	85,7
36,00	1	7,1	7,1	92,9
37,00	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	



### Costo Salarial Directo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
8	1	7,1	7,1	7,1
9	1	7,1	7,1	14,3
10	1	7,1	7,1	21,4
Válidos	11	2	14,3	35,7
	12	6	42,9	78,6
	13	3	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Seguros Y Sistemas De Previsión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6	2	14,3	14,3
	10	12	85,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Costo Salarial Indirecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10	1	7,1	7,1
	13	9	64,3	71,4
	14	3	21,4	92,9
	15	1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Rentabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
23,00	1	7,1	7,1	7,1
29,00	1	7,1	7,1	14,3
32,00	1	7,1	7,1	21,4
33,00	2	14,3	14,3	35,7
Válidos 34,00	2	14,3	14,3	50,0
s 35,00	2	14,3	14,3	64,3
36,00	3	21,4	21,4	85,7
38,00	1	7,1	7,1	92,9
42,00	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Rentabilidad De Patrimonio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
8	3	21,4	21,4	21,4
9	3	21,4	21,4	42,9
10	2	14,3	14,3	57,1
Válidos 11	3	21,4	21,4	78,6
12	1	7,1	7,1	85,7
13	1	7,1	7,1	92,9
15	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Rentabilidad De Activos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
6	4	28,6	28,6	28,6
7	2	14,3	14,3	42,9
8	2	14,3	14,3	57,1
9	2	14,3	14,3	71,4
10	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Rentabilidad Neta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
9	1	7,1	7,1	7,1
13	2	14,3	14,3	21,4
15	1	7,1	7,1	28,6
16	4	28,6	28,6	57,1
17	3	21,4	21,4	78,6
18	2	14,3	14,3	92,9
19	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

## ANEXO 4

### CONSULTA RUC EMPRESA CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:	20565833198 - CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO S.A.C.		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO		
Fecha de Inscripción:	09/10/2014	Fecha de Inicio de Actividades:	14/10/2014
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	VIA.GRUPO 22 MZA. H LOTE. 15 SEC. 3 LIMA - LIMA - VILLA EL SALVADOR		
Sistema Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	MANUAL/COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 6190 - OTRAS ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES Secundaria 1 - 4883 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA NOTA DE CREDITO		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURA PORTAL DESDE 03/04/2019		
Emisor electrónico desde:	03/04/2019		
Comprobantes Electrónicos:	FACTURA (desde 03/04/2019), GUIA (desde 05/11/2019)		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones:	NINGUNO		

## ANEXO 5

### DETALLE SITUACION ACTUAL TRABAJADORES FORMALES E INFORMALES

PROMEDIO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCION				
ITEM	CATEGORIA	FORMAL	INFORMAL	TOTAL
1	OPERARIO	2	4	6
2	OFICIAL	2	5	7
3	PEON	5	10	15

DETALLE DE TRABAJADORES SIN FORMALIZAR						
ITEM	CATEGORIA	SEMANA	MENSUAL	NRO. TRABAJADORES	TOTAL MENSUAL	ANUAL
1	OPERARIO	800.00	3,200.00	4	12,800.00	153,600.00
2	OFICIAL	700.00	2,800.00	5	14,000.00	168,000.00
3	PEON	550.00	2,200.00	10	22,000.00	264,000.00
<b>TOTAL DESEMBOLSOS AL AÑO (S/.)</b>						<b>585,600.00</b>

### PAGO A TRABAJADORES CON RECIBOS POR HONORARIOS

ENERO	5,000.00
FEBRERO	30,500.00
MARZO	5,570.00
ABRIL	10,185.00
MAYO	8,230.00
JUNIO	11,165.00
JULIO	10,100.00
AGOSTO	11,500.00
SETIEMBRE	6,200.00
OCTUBRE	22,600.00
NOVIEMBRE	5,000.00
DICIEMBRE	18,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>144,050.00</b>

**ESTADO DE RESULTADOS AL 31-12-2020**

**CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC  
ESTADO DE RESULTADOS  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020  
(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)**

VENTAS NETAS (INGRESOS OPERACIONALES)	6,575,668.85
COSTO DE VENTA	-4,256,980.15
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	<b>2,318,688.70</b>
<b>GASTOS OPERACIONALES</b>	
GASTO DE ADMINISTRACION	-1,915,660.40
GASTO DE VENTA	
<b>UTILIDAD OPERATIVA</b>	<b>403,028.30</b>
<b>OTROS INGRESOS (GASTOS)</b>	
INGRESO FINANCIERO	45,250.00
GASTO FINANCIERO	-273,720.55
OTROS INGRESO	5,800.00
<b>RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIONES, IMPUESTO A LA RENTA Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS</b>	<b>180,357.75</b>
IMPUESTO A LA RENTA	
<b>UTILIDAD NETA DEL EJERCICIO</b>	<b>180,357.75</b>

<b>COMPOSICION DEL COSTO DE VENTAS</b>		
<b>MD</b>		3,120,500.00
<b>MOD</b>	<b>FORMAL</b>	422,600.10
	<b>INFORMAL</b>	441,550.00
<b>CIF</b>		272,330.05
<b>COSTO DE VENTAS</b>		<b>4,256,980.15</b>

<b>DETERMINACION DEL IMPUESTO A PAGAR</b>
---

INGRESOS BRUTOS	6,575,668.85
(-) COSTO COMPUTABLE	-4,256,980.15
<b>RENTA BRUTA</b>	<b>2,318,688.70</b>
(-) GASTO	-2,189,380.95
(+) OTROS INGRESO	51,050.00
<b>RENTA NETA</b>	<b>180,357.75</b>
(+) ADICIONE	441,550.00
(-) DEDUCCIONE	
(-) PERDIDA TRIBUTARIA COMPENSABLE	
<b>RENTA NETA IMPONIBLE</b>	<b>621,907.75</b>
IMPUESTO RESULTANTE	170,885.29
(-) CREDITOS	-114,682.00
<b>IMPUESTO A PAGAR</b>	<b>56,203.29</b>

<b>IMPUESTO RESULTANTE</b>			
<b>TRAMO</b>	<b>TASA</b>	<b>RNI</b>	<b>IMPUESTO</b>
15 UIT	10%	64,500.00	6,450.00
(+) 15 UIT	29.50%	557,407.75	164,435.29
		<b>621,907.75</b>	<b>170,885.29</b>

CONSTRUCCIONES E & R SOLORZANO SAC

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)

	2020 S/		2020 S/
<b>ACTIVO</b>		<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>	
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>		<b>PASIVO CORRIENTE</b>	
CAJA Y BANCOS	755,000.00	SOBREGIROS Y PAGARES BANCARIOS	
VALORES NEGOCIABLES		TRIBUTOS Y APORTACIONES POR PAGAR	74,365.00
CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES	538,650.00	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR	8,582.00
CUENTAS POR COBRAR VINCULADAS		CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES	296,240.00
OTRAS CUENTAS POR COBRAR	80,935.00	CUENTAS POR PAGAR A VINCULADAS	
EXISTENCIAS		CUENTAS POR PAGAR ACCIONISTA	60,136.00
GASTOS PAGADOS POR ANTICIPADO		OTRAS CUENTAS POR PAGAR	321,921.00
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>1,374,585.00</b>	PARTE CORRIENTE DE LAS DEUDAS A LARGO PLAZO	
		<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>761,244.00</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>			
CUENTAS POR COBRAR A LARGO PLAZO		<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>	
CUENTAS POR COBRAR VINCULADAS A LARGO PLAZO		DEUDAS A LARGO PLAZO	122,493.25
INMUEBLES, MAQUINARIA Y EQUIPO (NETO DE DEPRECIACION ACUMULADA)	348,290.00	IMPUESTO A LA RENTA Y PARTICIPACIONES DIFERIDO PASIVO	
ACTIVOS INTANGIBLES (NETO DE AMORTIZACION ACUMULADA)		<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>122,493.25</b>
OTROS ACTIVOS		<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>883,737.25</b>
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>348,290.00</b>		
		<b>PATRIMONIO NETO</b>	
		CAPITAL	414,580.00
		RESULTADOS ACUMULADOS	244,200.00
		UTILIDADES DEL EJERCICIO	180,357.75
		<b>TOTAL PATRIMONIO NETO</b>	<b>839,137.75</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>1,722,875.00</b>	<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO</b>	<b>1,722,875.00</b>



## ANEXO 6

### Análisis de rentabilidad de la situación económica y financiera mediante el uso de ratios

$$\text{ROE} = \frac{\text{UTILIDADES}}{\text{PATRIMONIO}} \times 100$$

$$\text{ROE} = \frac{180,357.75}{839,137.75} \times 100$$

<b>ROE</b>	<b>21.49</b>
------------	--------------

**Interpretación:** La Rentabilidad en relación al Patrimonio es del 21.49%

$$\text{ROA} = \frac{\text{UTILIDADES}}{\text{ACTIVOS}} \times 100$$

$$\text{ROA} = \frac{180,357.75}{1,722,875.00} \times 100$$

<b>ROA</b>	<b>10.47</b>
------------	--------------

**Interpretación:** La Rentabilidad en relación a los Activos es del 10.47%

$$\text{MARGEN NETO} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{VENTAS NETAS}} \times 100$$

$$\text{MARGEN NETO} = \frac{180,357.75}{6,575,668.85} \times 100$$

<b>MARGEN NETO</b>	<b>2.74</b>
--------------------	-------------

**Interpretación:** El margen de Utilidad Neta del año 2020 es del 2.74%