



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA  
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA COVIDA SRL  
PERIODO ENERO A JUNIO DEL AÑO 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

**Contador Público**

**Autoras:**

Br. Rosa Celinda León Aguirre  
Br. Yessenia Emiliana Osorio Villanueva

**Asesor:**

Mg. CPC César Moisés Jáuregui Flores

Trujillo – Perú  
2018

## APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Nombres y Apellidos**, denominada:

**“LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE  
LA EMPRESA COVIDA SRL PERIODO ENERO A JUNIO DEL AÑO 2017”**

---

Mg. C.P.C. CESAR MOISES JAUREGUI FLORES  
**ASESOR**

---

Ing. Luigi Cabos Villa  
**JURADO**  
**PRESIDENTE**

---

Mg. Edwards Vela Gonzales  
**JURADO**

---

Mg. Martín Facundo Ruíz  
**JURADO**

## DEDICATORIAS

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por ser los pilares más importantes y por el apoyo incondicional desde el inicio de mi carrera hasta hoy. A mi hermana que siempre estuvo presente recordando terminar la tesis y por el apoyo a la distancia que siempre me brinda. A los profesores Jean Zapata y Cesar Jáuregui por su tiempo y apoyo para lograr este triunfo.

**Yessenia Emiliana Osorio Villanueva.**

A Dios por darme las fuerzas cuando estuve a punto de desmayar, por los logros y momentos difíciles que me ayudaron a obtener resiliencia para superar cualquier dificultad. A mis padres que con su ejemplo y dedicación forjaron en mí un espíritu de sacrificio para cumplir una de mis metas soñadas. A mis profesores que con su experiencia y enseñanza han hecho sentirme realizada en mi carrera profesional. A cada una de las personas que me apoyaron para culminar esta etapa de mi carrera profesional.

**Rosa Celinda León Aguirre.**

## AGRADECIMIENTOS

**Agradezco a Dios:** por protegerme en cada paso de mi vida y darme fuerzas para superar los obstáculos presentado a lo largo de mi vida.

**A mi madre,** que con su ejemplo de no rendirme me impulso a luchar por mi futuro profesional, siempre siguiendo los buenos valores y perseverar sus consejos.

**A mi hermana,** que siempre estuvo presente su compañía y palabras de seguir y no rendirme apoyándome y brindándome su amor y apoyo

Gracias a todas las personas que apoyaron de forma directa e indirecta en la realización de esta tesis.

**Yessenia Emiliana Osorio Villanueva.**

**Agradezco primero a Dios** por darme el ímpetu para obtener mis logros y superar momentos difíciles para culminar mi carrera profesional.

**A mis padres** que con su ejemplo y dedicación crearon en mí un espíritu de sacrificio para cumplir una de mis metas más deseadas.

**A mis profesores** que con su experiencia y enseñanza me ayudaron a culminar satisfactoriamente mi carrera profesional

A cada una de las personas que con sus palabras de aliento y confianza me permitieron culminar esta etapa de mi vida.

**Rosa Celinda León Aguirre.**

## INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1..... Realidad Problemática.....	11
1.2..... Formulación del problema.....	12
1.3..... Justificación.....	13
1.4..... Limitaciones.....	13
1.5..... Objetivos.....	14
1.5.1.... Objetivo General.....	14
1.5.2.... Objetivos específicos.....	14
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1..... Antecedentes.....	15
2.2..... Bases Teóricas.....	20
2.2.1... La Formalización Laboral .....	20
2.2.2 Sueldos .....	25
2.2.3. Asignación por Movilidad .....	25
2.2.4 Bonificación Por trabajo en altura .....	25
2.2.5 Bonificación por altitud . .....	26
2.2.6 Bonificación unificada de la construcción (BUC) .....	26
2.2.7 Bonificación por trabajo nocturno .....	26
2.2.8 Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas .....	27
2.2.9 Bonificación por alta especialización (BAE): .....	27
2.2.10 Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero .....	27
2.2.11 Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructuras vial .....	27
2.2.12 CTS.....	27

2.2.13 Vacaciones.....	28
2.2.14 Gratificaciones.....	28
2.2.15 Horas extras.....	29
2.2.16 CONAFOVICER.....	29
2.2.17 AFP .....	29
2.2.18 Essalud .....	29
2.2.19 SCTR.....	30
2.2.20 SENCICO.....	30
2.2.21 Rentabilidad .....	30
2.2.21.1 Indicadores de Rentabilidad.....	30
2.3 Hipótesis.....	33
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	34
3.1 Operacionalización de la Variable.....	35
3.2 Diseño de Investigación .....	36
3.3 Unidad de Estudio.....	38
3.4 Población.....	38
3.5 Muestra.....	39
3.6 Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de Datos.....	39
3.7 Métodos Instrumentos y procedimientos de análisis de datos .....	39
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	42
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	58
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES .....	62
REFERENCIAS .....	63
ANEXOS .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA N° 01. Operacionalización de Variables .....</b>	<b>35</b>
<b>TABLA N° 02. Estado de Situación Financiera con trabajadores Formales .....</b>	<b>48</b>
<b>TABLA N° 03. Estado de resultados con trabajadores formales .....</b>	<b>49</b>
<b>TABLA N° 04. Planilla Formalizados .....</b>	<b>50</b>
<b>TABLA N° 05. Planilla Formalizada y no formalizada .....</b>	<b>51</b>
<b>TABLA N° 06. Comparación de gastos de trabajadores formales e informales .....</b>	<b>53</b>
<b>TABLA N° 07. Estado de resultados Comparativa .....</b>	<b>54</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA N° 01. Organigrama de la Empresa .....</b>	<b>44</b>
<b>FIGURA N°02. Trabajadores formalizados .....</b>	<b>50</b>
<b>FIGURA N° 03. Trabajadores formales y no Formales .....</b>	<b>52</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación acerca de la formalización laboral de los trabajadores y su impacto en la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL, de la Ciudad de Trujillo – enero a junio del año 2017, en la presente investigación se utilizó la investigación experimental, empleando el enfoque cuantitativo, utilizando el diseño correlacional transaccional o transversal.

El objetivo Principal en el presente estudio es evaluar el impacto que la formalización laboral tendrá sobre la rentabilidad, teniendo como población y muestra los documentos y reportes de los estados financieros y la planilla de los trabajadores de la empresa, que se encuentran en el área de Recursos Humanos, en la investigación se identificó Planillas del Personal obrero formal e informal. Asimismo es preciso mencionar que la información se obtuvo como resultado de la aplicación de la entrevista y a través de la observación directa y análisis documentales, herramientas que fueron útiles para la recolección de información y ordenamiento. Al realizar la formalización de los trabajadores informales de la empresa se determinara el impacto que genera los gastos en la rentabilidad de la empresa.

Palabras Claves: Formalización laboral, Impacto de la formalización, Rentabilidad

## ABSTRACT

This research work about the formalization of workers and their impact on the profitability of the Company COVIDA SRL, from the city of Trujillo – January to June 2017, in the present investigation was used experimental research using the quantitative approach, using the transactional or transversal design.

The main objective in this study is to evaluate the impact that the formalization of labor will have on the profitability, taking as a population and showing the documents and reports of the financial statements and the payrolls of the workers of the Company, who are in the area of human resources, in the investigation formal and informal workers personal lists were identified. It is also necessary to mention that the information obtained as a result of the application of the interview and through direct observation and a documentary analysis, tools that were useful for the collection of information and order.

The making the formalization of the informal workers the Company will determine the impact that the expenses will generate in the profitability of the Company.

Keywords: labor formalization, Impact of formalization, Cost effectiveness

## CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

Siendo el sector construcción una de las mejores fuentes de estabilidad en nuestra economía mundial y nacional, consideramos muy importante visualizarlo desde un ámbito tributario a fin de no solo conocer con exactitud la influencia en los resultados de una organización sino también su capacidad para generar empleo por ser intensivo en mano de obra.

El crecimiento de este sector está asociado al desempeño de diversas industrias. Por ello, cada año se destaca la gran demanda de mano de obra para el desarrollo de una organización, ya sea en construcción de obras civiles o inmobiliarias, teniendo como consecuencia la informalidad en la mano de obra para la ejecución de las mismas. Por otro lado la revista CAPECO lo describe de esta manera: Todos somos conscientes que una empresa, asociación o gremio son una organización de personas, es decir están formadas por personas que trabajan, coordinadas de algún modo, para conseguir ciertas metas o resultados, es decir para que exista organización no basta con el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas ellas tengan un propósito común. Lo verdaderamente decisivo es que esas personas se organicen ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diferentes, estimen todas ellas que les interesa alcanzar (Cabo, Febrero 2017).

Quimbay (2016), en su documento de trabajo “innovación en el sector de la construcción y potencial de aplicación en Colombia”, señala: son muchas las razones por las que las empresas de construcción pueden implementar la innovación en todos sus procesos, incluyendo el uso de nuevas tecnologías constructivas, desarrollo y uso de materiales optimizados, nuevos métodos de control, aplicación de tecnología y equipos y modelos de gestión hacia la innovación. Sin embargo, en Colombia aún no se ha explorado y aplicado a fondo estos aspectos en la gestión del sector de construcción por múltiples factores de tipo administrativo, limitaciones en la visión, por falta de gestión y generación de valor competitivo, falta de gestión para la competitividad. Para conocer lo que sucede en nuestro entorno, es importante conocer las motivaciones y beneficios que genera la innovación cuando se aplica a las diferentes empresas del sector, pero también identificar la

problemática local colombiana para la búsqueda de soluciones que permitan un sector más competitivo conforme al avance mundial.

La industria de la construcción no es solamente la actividad de los constructores, sino también de los profesionales que elaboran los proyectos, los que costean y presupuestan, además comprende las empresas proveedoras; por ello, consideramos de suma importancia este sector, puesto que es el retorno del pago de las tasas e impuestos en un determinado país; cuyo crecimiento se debe por la inversión en proyectos de inversión pública como: construcción de colegios, construcción de puentes, pavimentación de carreteras, así como proyectos de inversión privada como: centros comerciales, condominios familiares, departamentos y proyectos de ampliación de empresas agro-exportadoras.

Debido a que es un sector muy amplio, consideramos muy útil conocer y medir las ventajas de la formalidad y el grado de influencia de la informalidad en una organización.

Cada año, la tabla salarial en el sector construcción va en aumento, por lo que hemos considerado que redundará en un efecto positivo o negativo en el estado de resultados de la empresa COVIDA SRL. En consecuencia, consideramos a la tabla salarial de suma importancia para la correcta toma de decisiones, cuyo impacto en la economía de la organización se verá reflejada mediante ratios financieros.

Ante la necesidad de conocer los costos reales de la mano de obra, hemos creído conveniente llevar a cabo este proyecto de investigación, a fin de poner al alcance de la gerencia informes de todos los costos laborales para una buena toma de decisiones y evitar sanciones laborales y tributarias. Cabe mencionar que las leyes laborales en el sector construcción es un régimen especial, pues las tablas salariales varían de acuerdo al crecimiento económico de dicho sector en nuestro país. Existe preocupación en cuanto al tema, puesto que los costos laborales son considerables, por esta razón muchos optan por la informalidad. Teniendo en cuenta esta realidad vamos a evaluar los efectos de formalizar la planilla en la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL.

## 1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el impacto de la formalización laboral en la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo de enero a junio 2017?

### 1.3 Justificación

#### **Teórica:**

La elaboración de la presente investigación se justifica por la importancia que tiene el conocer el impacto que puede tener la formalización laboral (en este caso de la empresa COVIDA SRL) en la rentabilidad de la misma, teniendo en cuenta que la informalidad es el recurso más frecuente al que recurren los empresarios para evitar cumplir con sus obligaciones laborales.

#### **Metodológica:**

Con la intención de alcanzar los resultados según los objetivos establecidos, se empleará una metodología propia, formulando sus propios cuestionarios, entrevistas, para la obtención de datos que luego serán tabulados, a fin de presentar la información más relevante.

#### **Práctica:**

En base a los resultados alcanzados se pretende tener un mejor conocimiento de la relación que existe entre la formalización laboral y la rentabilidad en la empresa COVIDA SRL. Los resultados obtenidos servirán también como referencia en próximas investigaciones asociadas a la relación entre las variables en mención.

#### **Social:**

La presente investigación busca, en base a los resultados obtenidos, fomentar un mayor conocimiento del tema de la formalización en los empresarios de la empresa COVIDA SRL, y pueda ser tomado como un modelo por los profesionales y alumnos en general.

### 1.4 Limitaciones

- ✓ **Limitación específica:** La empresa considerada como muestra tiene cobertura en la región La Libertad.

- ✓ **Limitación temporal:** Se considera como periodo de estudio los meses de enero a junio del año 2017.
  
- ✓ **Limitación de acceso a la información:** En tanto no está disponible toda la información que la investigación requiere.

## 1.5 Objetivos

### 1.5.1 Objetivo general

Evaluar el impacto que la formalización laboral tendrá sobre la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio del año 2017.

### 1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar, cual es la situación actual de los trabajadores de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio del año 2017.
- Analizar el nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio del año 2017.
- Estimar, a partir de la información analizada, el impacto que tiene la formalización laboral sobre el nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio del año 2017.

## CAPITULO 2. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

Tobacia (2011), en su estudio “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá”, pretende determinar cuán importante es la formalización de los empleados en una empresa y de las personas que trabajan independientemente como informales. Para ello, se realizó un estudio descriptivo que emplea el método inductivo, empírico, analítico. La informalidad es considerada por la investigadora como el principal problema en lo que a calidad del empleo se refiere, además de ser la única opción de ingresos para una población que de otra manera se vería privada de cualquier medio de subsistencia. Por ello, la Tobacia destaca la importancia de la formalización, pues permite que la mano de obra se vuelve más productiva, lo cual permitirá que las personas que se desempeñan en el ámbito informal puedan aspirar a acceder a posibilidades de crecimiento a través del acceso al crédito que, en la informalidad, no pueden alcanzar. Asimismo, considerando al recurso humano, las empresas que opten por regularizar la situación de sus empleados, podrán contar con trabajadores más involucrados con la consecución de resultados, pues identificará el crecimiento de la empresa con mejoras en sus condiciones laborales. El aporte a la presente investigación reside en el hecho de que al considerar la formalización de sus trabajadores (para que se les reconozca todos los derechos que por ley le corresponden), va a permitir que la empresa pueda contar con personal más comprometido con los resultados de la empresa. Con trabajadores más comprometidos se puede mejorar la productividad en los procesos productivos, así como la imagen de la empresa ante la sociedad pues la relación empleado-cliente podría mejorar.

La Organización Internacional del Trabajo (2015), en su estudio “Formalización laboral: Prácticas de promoción de la formalización del empleo informal”, presenta información asociada al nivel de informalidad laboral que se presenta en América Latina. Así, se destaca el caso de México, donde aproximadamente el 59% de los trabajadores (29 millones) se encontraban inmersos en la informalidad en aquel entonces. Cuando se trató de hacer el análisis por tamaño de empresa en dicho país, se encontró que: cerca del 80% (23 millones)

de trabajadores informales laboraban en las micro empresas; mientras que aproximadamente el 10% (3 millones), se desempeñaban en las grandes empresas. En general, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la existencia de un preocupante 60% de los jóvenes que trabajan en América Latina, sumidos en la informalidad. El motivo de preocupación de la OIT respecto a los elevados niveles de informalidad radica en el impacto que se da no solo sobre el bienestar de los trabajadores sino también en el nivel de rentabilidad en las empresas. En el caso de México, se destaca que el 25% de la Producción Interna Bruta (PIB), es debido al 59% de los trabajadores informales. Esto quiere decir que, si se llegase a formalizar debidamente a este sector, entonces tendríamos trabajadores más comprometidos y productivos, lo cual implica beneficios tanto para empleadores como empleados. “Un mayor número de trabajadores formalizados contribuyen a mejorar el nivel de productividad”, concluye el informe. El aporte de este informe a la investigación está en la importancia que se da al respeto de los derechos laborales, pues se considera que permitirá mayores niveles de productividad, lo cual le significará a las empresas mejoras en el nivel de rentabilidad. Por tanto, se considera importante la formalización laboral en la empresa COVIDA SRL con el fin de generar un bienestar en los trabajadores que repercutirá en la identificación de los mismos con la empresa, mejorando la productividad y, consecuentemente, el nivel de rentabilidad.

Urquiza (2015), en la tesis “Formalización del Régimen Laboral y Tributario para Mejorar la Rentabilidad de la Empresa de Transportes San Pedro de Mala SAC”, publicado por la Universidad Autónoma del Perú, en Lima, Perú; aplicó la encuesta dirigida a los trabajadores y clientes de la empresa de transportes San Pedro de Mala SAC donde muestran que el 60% de los encuestados responden que los clientes están ocasionalmente conforme con los servicios que brinda la empresa, mientras que un 40 % de los entrevistados dicen que solo están regularmente conforme con los servicios que brinda la empresa, debido a la informalidad con la que opera la empresa. Entre las conclusiones tenemos que los usuarios manifiestan que, si la empresa capacita más a sus colaboradores, el trato hacia el usuario será mejor. Sin embargo, la empresa al moverse en un entorno laboral informal no siente la necesidad de capacitar a sus trabajadores. Es mínimo el número de trabajadores que están debidamente inscritos en planilla y que cuentan con los beneficios que la ley establece. Por tanto, que se puede esperar un buen trato hacia el público usuario si, de por sí, tenemos trabajadores disconformes, que no se sienten identificados para nada con la empresa. Esto conlleva a que, si en algún momento se

establece una nueva empresa en la misma ruta, los usuarios opten por evitar el servicio de la empresa San Pedro de Mala SAC lo cual, obviamente, no vendría nada bien en los ingresos de la empresa. Formalizarse le vendría bien a la empresa pues podría tener mayor acceso a un crédito lo cual, a su vez, posibilitaría la renovación de su flota vehicular y hasta la implementación de un terminal moderno. Si a esto le sumamos un personal debidamente capacitado, pues sin duda la demanda de las personas por el servicio de esta empresa se incrementaría trayendo consigo mejoras en los resultados económicos de la misma.

Se considera como referencia la presente investigación dado que tener una mayor disposición a formalizar cada área de una empresa conlleva a mejoras en los resultados esperados; en este caso, si se lleva a cabo la formalización (considerando el reconocimiento de todos los derechos o beneficios) de los trabajadores, estos se sentirán más identificados con la imagen de la institución donde se desempeñan, ofreciendo un mejor servicio a los clientes. Si bien es cierto, no se evidencia un aporte directo y significativo en la rentabilidad financiera de la empresa, se puede inferir que, mediante la formalización de los empleados se llevarán también políticas de capacitaciones más frecuentes buscando mejorar los procesos y/o servicio al cliente, lo cual puede favorecer la imagen de la empresa y, en el largo plazo, mejoras en el nivel de ventas que garanticen mayores ingresos para la misma.

Medina y Mauricci (2014), en su trabajo de investigación “Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer, en el periodo 2009-2013”, realizaron su estudio con el fin de determinar qué línea de negocio fue la más rentable para la clínica durante el periodo de estudio: Ambulatorio, hospitalización y emergencia. En la investigación, entre otros análisis, se enfocó la atención sobre la productividad del trabajo (es decir, se pretende determinar cómo se está empleando el recurso humano en el proceso productivo), con el fin de comparar el pasado con el presente y establecer las políticas respectivas. Entre las conclusiones alcanzadas por la investigación, se encontró que el factor que más impacta en la rentabilidad de la empresa es el capital humano; es decir, son los trabajadores quienes terminan siendo más influyentes en la consecución de resultados positivos para la empresa. Por esta razón, se recomienda en la presente investigación “potenciar las capacidades del trabajador, el clima laboral”, así como tener “asignaciones adecuadas según perfiles”, con la finalidad de mejorar los niveles de productividad y las utilidades en la empresa. El aporte de la investigación de Medina y Mauricci radica en el reconocimiento que se le da al trabajador en la empresa, considerando que los beneficios y/o incentivos que perciba, sumados a las respectivas capacitaciones, permitirán tener

empleados más productivos, que cumplan eficaz y eficientemente con las labores encomendadas, lo cual repercutirá en favor de la consecución de mejores resultados financieros para la empresa.

Chacaltana (2016), en su tesis “Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21”, en su investigación el autor manifiesta que en el Perú las políticamente se discute mucho, pero se concreta poco respecto a los procesos de formalización que conlleva no sólo a que los empresarios cumplan sus obligaciones ante el Estado, sino también ante sus empleados. Otro de los puntos que destaca el investigador es sobre la productividad. Los sectores formales presentan un mejor nivel de productividad en comparación con los sectores informales, según Chacaltana. Es decir, la rentabilidad que alcanzan las empresas dentro del sector formal es mayor a la que perciben las empresas del sector informal. El aporte de la tesis en el presente estudio reside en la importancia de la formalización laboral como alternativa para mejorar el nivel de productividad en la empresa. Como se ha venido mencionando, trabajadores incentivados se identifican más con la empresa y los resultados que esta pretenda alcanzar; esto conlleva a mejoras en el nivel de productividad por cada trabajador lo cual posibilitará que la empresa pueda obtener mejoras en su nivel de rentas.

Ramos y Beltrán (2016), en su investigación “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015”, resaltan la importancia que tiene la formalización para una empresa, en este caso las MYPE, en cuanto a los beneficios en sus niveles de renta que esta pueda obtener. Los investigadores destacan la existencia de un escaso nivel de conocimiento por parte del empresariado respecto de la necesidad de formalizar la planilla laboral, dado que esto repercutirá de manera significativa en el nivel de rentabilidad de la empresa. La importancia de la investigación en el presente estudio radica en que se resalta lo fundamental que es para una empresa el tener trabajadores debidamente comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa, para lo cual la empresa debe hacer sentir al trabajador como parte de la empresa, hacerle ver que los beneficios que éste obtenga están ligados a los beneficios que obtenga la empresa. Obviamente, aquellos trabajadores que ni siquiera están registrados en planilla serán indiferentes a los logros o el crecimiento que la empresa pueda alcanzar, lo cual tiene un impacto negativo en la rentabilidad.

Trujillo (2013), en su tesis “Ley MYPE N° 28015 y su influencia en la formalización laboral de la industria del calzado del distrito El Porvenir. Periodo 2002”, realiza un análisis a la ley

MYPE con el fin de determinar su impacto en la formalización laboral de la industria del calzado en el distrito El Porvenir. Entre las conclusiones alcanzadas por el investigador encontramos que gran parte de la razón por la cual las MYPE no optan por formalizarse se debe al desconocimiento en cuanto a los beneficios económicos que se pueden alcanzar. Si la empresa formaliza debidamente cada uno de sus procesos y a sus colaboradores, pues se asegura una reducción importante en cuanto a sus costos debido a que los trabajadores se sentirán más comprometidos con los logros que la empresa pueda alcanzar. La importancia de la investigación de Trujillo en el presente estudio radica en que se resalta lo fundamental que es para una empresa el tener sus actividades y trabajadores debidamente formalizados pues esto servirá para que dichos trabajadores se sientan realmente identificados con la empresa y, por ende, comprometidos con el logro de los objetivos de ésta, para lo cual la empresa debe hacer sentir al trabajador como parte de la empresa, hacerle ver que los beneficios que éste obtenga están ligados a los beneficios que obtenga la empresa. Obviamente, aquellos trabajadores que ni siquiera están registrados en planilla serán indiferentes a los logros o el crecimiento que la empresa pueda alcanzar, lo cual tiene un impacto negativo en la rentabilidad.

**Beltrán y Ramos (2016)**, en su tesis “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015”, llega a la conclusión siguiente: Las Micro y Pequeñas empresas que están registradas en la REMYPE tienen acceso a diferentes beneficios laborales, sin embargo no utilizan en su totalidad estos beneficios los cuales deberían ser aprovechados al máximo porque consideran que algunos beneficios son desventajosos para los trabajadores es por ello que el estado debe de realizar un mejor análisis de los beneficios laborales y así poder brindar un equilibrio para el empresario como para el trabajador.

Asimismo **Trujillo (2013)**, En su tesis “la ley MYPE N° 28015 y su influencia en la formalización laboral de la industria de calzado del distrito de Porvenir periodo 2012”, concluye: Las Micro y Pequeñas empresas que están registradas en la REMYPE tienen acceso a diferentes beneficios laborales, sin embargo no utilizan en su totalidad estos beneficios los cuales deberían ser aprovechados al máximo porque consideran que algunos beneficios son desventajosos para los trabajadores es por ello que el estado debe de realizar un mejor análisis de los beneficios laborales y así poder brindar un equilibrio para el empresario como para el trabajador.

De La Roca, J. (2004), "Evasión tributaria e informalidad en el Perú". El investigador realizó su estudio en el cual se analizan las empresas en el Perú considerando la evasión tributaria y la economía irregular (informalidad), en la que operan, así como los resultados adversos que pueden tener en los niveles de rentabilidad alcanzados. Los resultados alcanzados en la investigación reflejan que gran parte de las empresas cuentan con trabajadores en condiciones de "informal", tal es así que del total de la PEA ocupada en el año de 2000 (algo más de 10 millones de habitantes), sólo el 30% puede ser considerada "formal". El investigador considera el impacto negativo que tiene para una empresa el contar con trabajadores a los cuales no se les reconoce debidamente sus derechos laborales. No hay identificación del trabajador con la entidad donde se desempeña dado que éste no advierte un compromiso serio de parte de su empleador, el nivel de eficiencia no es el óptimo, por lo que la consecución de resultados requiere de altos niveles de inversión corriendo el riesgo de no lograrse los objetivos. Todo esto trae consigo bajos niveles en la productividad de los trabajadores en lo cual terminará incidiendo negativamente en la rentabilidad esperada por el empresario. Además, ante eventuales denuncias por parte de los trabajadores o auditorías realizadas por la autoridad tributaria, la empresa corre el riesgo de sufrir serias pérdidas económicas. Se plantea como solución no sólo capacitar sino más bien concientizar a cada empleador sobre la importancia de que la empresa que representa se desempeñe en un ambiente de formalidad, haciéndoles notar los beneficios les reportará el formalizar a su personal y evitar medidas evasivas de tributos. El aporte que se considera está en el hecho de que aquellos trabajadores que no ven a sus empleadores comprometidos con su bienestar, simplemente realizan las tareas encomendadas por cumplir más no buscando mejorar los procesos de producción o su rendimiento, pues en nada les beneficia. Pero si la empresa, establece el pago completo de beneficios e incentivos a sus empleados (aunado a charlas y capacitaciones), se dispondrá de colaboradores más comprometidos que realizan sus actividades con mayor eficiencia, mejorando la productividad y, lo que es mejor, el nivel de renta en la empresa.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 La formalización laboral**

Todo contrato de trabajo debe constar de tres elementos claves como son la prestación del servicio por parte del trabajador (que debe realizarse en forma personal y directa), la existencia de un derecho y una obligación (el derecho por parte del trabajador de exigir una remuneración por el servicio prestado y la

obligación del empleador en cancelar dicha remuneración), y el vínculo de subordinación jurídica (a través del cual el trabajador se sujeta al empleador y a las disposiciones que establezca). Por otro lado, existen causales para que el contrato de trabajo se extinga: cuando fallece el trabajador, cuando renuncia o voluntariamente el trabajador, por acuerdo expreso entre el trabajador y empleador, por invalidez absoluta permanente, jubilación, disolución de las empresas, falta grave cometida por el trabajador.

Según la legislación peruana, el Art. 25° de la Constitución Política del Perú y Ley 27671 del 21-02-02 la jornada de trabajo ya sea por varones y mujeres es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. En el supuesto que se sobrease dichas horas, estaremos hablando de horas extras, cuya remuneración especial será a favor del trabajador. Está excluido de la jornada máxima: el personal que trabaja en la dirección de la empresa, el personal no sujeto a fiscalización y el personal que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

En cuanto al horario de trabajo está comprendido de la siguiente manera: mañana (entre las 6 y 14 horas), vespertino (entre las 14 y 22 horas), y nocturno (entre las 22 y 6 horas del día siguiente). Sin embargo, el empleador está en la facultad de establecer un nuevo horario que se ajuste a las características de la empresa, sin alterar las 8 horas.

Según el Art. 6° de la Ley de *“Productividad y competitividad laboral perteneciente a la ley del fomento del empleo”* D. Leg. 728 dice que *“Remuneración para todo efecto legal, es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”* En lo que se refiere a formas y condiciones de pago, las remuneraciones pueden darse de dos formas: en dinero (moneda nacional o extranjera), o en especies (bienes equivalentes a la remuneración fijada en el contrato de trabajo). El pago de las remuneraciones, así como los reintegros deben hacerse directamente al trabajador, salvo excepciones especiales en que se puede pagar al cónyuge, hijos, hermanos, padres, etc. Prioritariamente el trabajador firmara la planilla de pagos y la boleta correspondiente. En un documento que se le entrega al trabajador como garantía después de que este ha recibido su

remuneración correspondiente. El duplicado (firmado o impreso por la huella digital del trabajador) queda en la empresa y en él figura los mismos datos de las planillas laborales. El original de la Boleta de Pago debe ser entregado a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. Al igual que las planillas las boletas de pago deben conservarse hasta 5 años después de efectuado el pago, luego no tendrán validez legal.

Los aspectos remunerativos que deben registrarse en una planilla de pagos son el sueldo (monto remunerativo asignado por la empresa por los servicios prestados por el empleado y que, usualmente, se asigna en forma mensual), el salario (monto remunerativo asignado por la empresa por los servicios prestados por el obrero y que, generalmente, es asignado en forma mensual o quincenal), la remuneración mínima vital (remuneración regulada por el Estado), la asignación familiar (que representa el 10% de la remuneración mínima vital, y que es percibida por todos aquellos trabajadores que tienen hijos menores a su cargo e hijos que cursan estudios superiores hasta los 24 años), las bonificaciones (retribuciones complementarias que sirven para compensar en parte el costo de vida, riesgos u otros aspectos relacionados con el trabajo. Así tenemos la bonificación por tiempo de servicios que se otorga a todos aquellos trabajadores que superan los 30 años de servicios en la actividad privada para un mismo empleador. Equivale a un 30% sobre la remuneración computable incluyendo básico y horas extras), las horas extras (horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo para un mismo empleador y por cuyos servicios se abona un recargo remunerativo siendo el siguiente.

- 25% por las dos primeras horas de trabajo extra
- 35% por las siguientes horas de trabajo extra
- 100% si el trabajo se realiza los días domingos y feriados.

Zevallos (2007) define a la planilla de remuneración como aquel documento de carácter obligatorio en el que se anotan el pago de remuneraciones, aportes adicionales, descuentos realizados al trabajador, etc. Para que exista una planilla de pagos, es necesario celebrar un contrato de trabajo entre trabajador y empleador; pues viene a ser la relación existente entre empleador y el trabajador en el que este

último pone su servicio en forma voluntaria a favor del empleador a cambio de una remuneración.

El Art. 6° de la Ley de *“Productividad y competitividad laboral perteneciente a la ley del fomento del empleo”*, presenta, además, como descuentos realizados al trabajador que afectan a las remuneraciones, al Sistema Nacional de Pensiones, el cual está regulado por el Sistema de Normalización Previsional y que brinda prestaciones por el concepto de jubilación, muerte o invalidez por parte del Estado. Su tasa de descuentos en la actualidad es del 13% sobre la numeración total. Asimismo, encontramos a la Administración del Fondo de Pensiones (AFP), la cual está regulada por el Sistema Privado de pensiones (AFP). El descuento que aplica es del 10% sobre las remuneraciones asegurables como aporte para financiar la pensión de jubilación más un porcentaje destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y sepelio considerados como prima de seguros, además de un porcentaje destinado a cubrir los servicios que prestan las administradoras del fondo de pensiones (estos dos últimos son variables según la AFP). Otro descuento aplicado a los trabajadores es el relacionado a la Renta de 5ta Categoría, la cual está dirigida a todos aquellos trabajadores dependientes que están sujetos al impuesto a la renta. Finalmente, tenemos al descuento que se aplica a los trabajadores del régimen de construcción civil (2% de sus remuneraciones totales), para el comité de administración del fondo para la construcción de viviendas y centros recreacionales. (CONAFOVICER).

Se presenta, asimismo, en el Art. 6° de la Ley de *“Productividad y competitividad laboral perteneciente a la ley del fomento del empleo”*, a los aportes que realiza el empleador a favor del trabajador, tal como el Seguro Social de Salud, administrado por ESSALUD y que brinda a sus asegurados prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social. La tasa aplicada sobre sus remuneraciones totales es del 9%. Tenemos también a la Contribución al SENATI, que es un aporte del 0.75% del total de las remuneraciones de los trabajadores dedicados a la actividad industrial, instalación, reparación y mantenimiento. Lo realizan las empresas naturales y jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en las actividades industriales categoría D de la clasificación Industrial Uniforme (CIU) de todas las actividades

económicas de las Naciones Unidas. Asimismo, encontramos el aporte al SENCICO, que realizan las empresas constructoras, con el fin de formar, capacitar en forma calificada a todos los trabajadores de la actividad de construcción. A partir del año 1996 se aplica por cada mil soles. S/. 2.00 de aporte. Y, finalmente, encontramos al SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO, el cual es obligatorio y corre por cuenta de la entidad empleadora. Cubre las pensiones de invalidez temporal o permanente ocasionado por un accidente de trabajo que sufra el trabajador o alguna otra enfermedad que le sobreviene como producto directo del proceso de trabajo que desempeña. La tasa básica de Aportación general es de 0.53%.

Por otro lado, el Art. 6° de la Ley de *“Productividad y competitividad laboral perteneciente a la ley del fomento del empleo”*, en lo que a tipos de planilla que se pueden llevar en una empresa se refiere, menciona que cada empresa tiene la facultad de llevar más de una plantilla en función a la característica o cualquier criterio que sea válido en forma razonable. Así, se puede llevar diferentes planillas en función a los centros de trabajo que posee la empresa; o, en función al tipo de trabajadores ya sean empleados u obreros. La información debe consignarse en la primera página de la planilla de pagos es el nombre completo, sexo, fecha de nacimiento del trabajador. Asimismo, el documento de identidad, domicilio y nacionalidad. Además, el cargo u ocupación en la empresa, el número de registro o código del asegurado y la fecha de cese según sea el caso.

En lo que concierne a la autorización de planillas de pago en libros y hojas sueltas, según Contadores y Empresas (2007), los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están obligados a autorizar las planillas de pago de remuneraciones ante el MTPE. Luego de contar con dicha autorización, deben registrar a sus trabajadores en un plazo máximo de setenta y dos (72) horas de iniciada la prestación de servicios

Los empleadores pueden llevar las planillas de remuneraciones en forma separada, sea en función de la categoría de trabajadores, números de centros de trabajo o cualquier otro criterio razonable que estimen conveniente. No obstante, si un empleador cuenta con distintos centros de trabajo, puede optar por llevar las

planillas de pago en forma centralizada. Ante esta última situación, cada centro de trabajo debe contar con una copia simple de la planilla centralizada y de las boletas de pago de los trabajadores de la empresa. En caso de que el empleador quiera centralizar planillas ya autorizadas, debe acreditarse el cierre de tales planillas. Finalmente, para el caso en que, por razones de índole económica, estructural u otras, el empleador decide cerrar sus planillas de pago de remuneraciones, debe comunicar de tal situación a la AAT (Contadores y Empresas, 2007).

Existe también la posibilidad que las planillas también puedan ser llevadas en micro formas, las cuales deben ser autorizadas por la AAT. El empleador que opte por llevar las planillas bajo esta modalidad, es responsable de proporcionar los equipos y sistemas idóneos, a fin de que la AAT pueda revisar en contenido de estas sin problema alguno. Asimismo, el empleado debe indicar con precisión a la AAT, al momento de solicitar la autorización de las planillas en micro formas, el número de código, serie u otra referencia que permita identificar individualmente el medio utilizado para la planilla (Contadores y Empresas, 2007).

**2.2.2. Sueldos:** Es la retribución fija (semanal, quincenal, mensual), que percibe el trabajador por un servicio dependiente y subordinado que presta en favor de una empresa (MINTRA, 2009).

Según SUNAFIL (2016), en el sector construcción civil los obreros son ubicados en 3 categorías: operario (aquí encontramos a los albañiles, carpinteros, pintores, electricista, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad), oficial (es el ayudante del operario), y el peón (que es aquel trabajador no calificado que realiza diversas actividades).

CONAFOVICER (2017), además detalla el jornal básico diario que percibe un operario (S/ 64.30 soles), un oficial (S/ 52.00 soles) y un peón (S/ 46.50 soles).

En lo que respecta a bonificaciones asignadas a los trabajadores, tenemos:

**2.2.3 Asignación por movilidad:** Equivale a seis pasajes urbanos diarios. Esta asignación tiene naturaleza no remunerativa, pues no es computable para beneficio laboral alguno (Arana, 2010).

Por su parte Ugarte (2010), considera a la asignación por movilidad como aquella suma de dinero que cada empleador asigna a los trabajadores con el propósito que éste cumpla efectivamente con sus labores, siendo ésta la causa de su entrega, estamos entonces ante una condición de trabajo.

- 2.2.4 Bonificación por trabajo en altura:** Esta bonificación equivale al 7% del jornal básico y se otorga cuando se trabaja en fachadas o andamios, a partir del cuarto piso (Perú Contable, 2017).

Perú Contable (2017), cuando no se pueda determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros, contados desde la cota del suelo. También, se paga esta bonificación por trabajos de tanques elevados en urbanizaciones, a partir de cinco (5) metros de altura.

- 2.2.5 Bonificación por altitud:** Perú Contable (2017), de conformidad con la R.S.D. N° 058- 76-911000 y R.S.D. N° 443-88-4SD/ NEC, cuando se contraten los servicios de trabajadores que habitualmente residen en ciudades de la costa para que realicen labores en lugares ubicados a partir de los tres mil metros (3,000) sobre el nivel del mar, se les deberá pagar este beneficio, en un monto que asciende a S/.1.00 por día laborado. Esta bonificación solo se abonará en tanto el trabajador preste servicios en esa obra sobre la altitud indicada. Esta bonificación no será computable para el cálculo de los beneficios sociales ni para la indemnización del tiempo de servicios.

- 2.2.6 Bonificación unificada de la construcción (BUC):** Perú Contable (2017), el BUC se paga sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a cuál pertenezca el trabajador. Los porcentajes correspondientes son, 32 % Operario, 30 % Oficiales y 30 % Peón de acuerdo con la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC.

Según actualidad empresarial (2013), esta bonificación tiene carácter de condición de trabajo. De conformidad con la R.S.D. 193-91-1-1SD-NEC, se refiere a las bonificaciones por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por

compensación por falta de agua potable y por especialización para el operario. La Bonificación Unificada de la Construcción (BUC), se le paga al trabajador sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a la que pertenezca, mediante la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, los porcentajes correspondientes son: operario 32%, oficiales 30% y peón 30%.

**2.2.7 Bonificación por trabajo nocturno:** La jornada nocturna está comprendida desde las 11:00 pm. hasta las 6:00 am. El trabajador que labora en este horario percibirá una bonificación adicional equivalente al 25% de su jornal básico, según su categoría. Estas labores deben ser rotativas.

**2.2.8 Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas:** Corresponde un adicional ascendente al 20 % sobre el jornal básico cuando se realicen trabajos en contacto directo con aguas, aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores. Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas Corresponde un adicional ascendente al 20 % sobre el jornal básico cuando se realicen trabajos en contacto directo con aguas, aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores.

**2.2.9 Bonificación por alta especialización (BAE):** Es de carácter permanente y en base al jornal básico, únicamente a los operarios que estén debidamente certificados por el empleador o por institución educativa deben realizar trabajos especializados. La escala es:

- Operario operador de equipo mediano 8 %
- Operario operador de equipo pesado 10 %
- Operario electromecánico 15 %
- Topógrafos 9%

**2.2.10 Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero:** Para los trabajadores que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo cota cero, la cual asciende a S/ 1.90 diarios.

**2.2.11 Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructuras vial (mezcla asfáltica):** Se otorga a trabajadores que laboren en contacto con mezcla

asfáltica a temperaturas de 180 grados. El monto de esta asciende a S/ 3.50 por cada día de trabajo para la compra de bebidas hidratantes.

**2.2.12 CTS:** Es un desembolso que se le hace al trabajador que ha sido cesado o ha renunciado en el centro de trabajo. Equivale al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios (Arana, 2010).

Actualidad empresarial (2013), la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores de construcción civil es equivalente al 15 % de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo de servicios que laboró para un mismo empleador. (Decreto Supremo N° 012-0T, publicado el 02.11.53). A dicho cálculo, también se le incluyen las horas extras, las cuales son computadas como horas simples y no con sobretasa. A partir del 01.06.90 por R.S.D. 450-90-2SD-NEC de fecha 25.05.90 se estableció que el cálculo de la CTS se determina aplicando el último jornal vigente a la fecha de cese del trabajador. El 15 % en mención está conformado por un 12 % que corresponde realmente a la CTS y un 3 % es una sustitución de la participación en las utilidades. (D.S. 012-DT). Para determinar el tiempo de servicios solo se computa los días efectivamente trabajados, no se incluye los días feriados, los dominicales, ni las faltas.

**2.2.13 Vacaciones:** Actualidad empresarial (2013), los trabajadores de construcción civil tienen derecho a 30 días calendario de descanso vacacional, por cada año de trabajo para un mismo empleador, siempre y cuando cumplan con los requisitos que menciona el D. Leg. N° 713, como son cumplir con el récord de 260 días efectivos de labor si la jornada es de 6 días a la semana. La compensación vacacional equivale al 10 % del salario básico percibido durante el año de servicios.

El trabajador tendrá derecho al récord trunco en las siguientes situaciones. Si fueran despedidos después de seis (6) días de labor, percibirán como compensación vacacional un monto equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su periodo de trabajo, no incluye la remuneración dominical. Los trabajadores que renuncien después de haber laborado dieciocho (18) días, tendrán derecho a percibir una compensación vacacional equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su permanencia en el trabajo. Si la despedida o

retiro involuntario se realiza exactamente al cumplir los dieciocho (18) días de labor efectiva, la compensación vacacional equivale a dos jornales y medio.

Por otro lado, no tendrán derecho al récord trunco: Si fueran despedidos dentro de los primeros seis días de labor, no recibirán pago alguno. Si renuncian antes de haber laborado dieciocho (18) días, no recibirán pago alguno.

Si el trabajador comete falta grave debidamente comprobada, perderá su derecho al pago de la compensación vacacional.

**2.2.14 Gratificaciones:** Siguiendo a Arana (2010), los trabajadores de construcción civil tienen derecho a 40 jornales básicos de gratificación por Navidad y Fiestas Patrias, coincidiendo con la revista Actualidad empresarial (2013), en donde se manifiesta que los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de: Por Fiestas Patrias (julio), a 40 jornales básicos, si es que el trabajador laboró en una misma obra los 7 meses anteriores. Por Navidad (diciembre), a 40 jornales básicos, siempre y cuando el trabajador haya laborado cinco meses anteriores a las fiestas de Navidad. En el caso de gratificaciones por Fiestas Patrias, el trabajador percibirá tantos séptimos como meses hubiera laborado. Tratándose de Navidad, el trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado. En el caso de que un trabajador cesara antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los séptimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, salvo el caso de renuncia o despido.

**2.2.15 Horas extras:** En caso de que el trabajador exceda la jornada laboral establecida, se aplicará el pago de horas extras según sea el caso (Arana, 2010).

**2.2.16 CONAFOVICER:** Es un fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores de Construcción Civil. La retención por este concepto es del 2% de su jornal básico y dominical, y es depositada en el Banco de la Nación dentro de los 15 días del mes siguiente al de efectuada dicha retención (Apaza, 2010).

**2.2.17 AFP:** Los trabajadores que se encuentran en el régimen de construcción civil, pueden aportar al Sistema Nacional de Pensiones con 13% de su remuneración asegurable; o al Sistema Privado de Pensiones, con el 10% de aporte, más la comisión y la prima que varía según la AFP elegida (Apaza, 2010).

**2.2.18 EsSalud:** Es el aporte que hacen las empresas en favor de los trabajadores y sus derechohabientes a fin de que se le pueda dar la prestación de salud debida en caso sea requerida. El aporte a Es Salud está prescrito por el artículo 3 de la Ley N°26790 (Apaza, 2010).

**2.2.19 SCTR:** El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo brinda cobertura por trabajo de riesgo a los empleados que desempeñan sus labores en la actividad de construcción civil (Apaza, 2010).

**2.2.20 SENCICO:** Es un aporte del 0.2% sobre el total de los ingresos que perciban por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección, técnica, utilidad, y cualquier otro elemento facturado al cliente, cualquiera que sea el sistema de contratación de obras. El ámbito del SENCICO alcanza a las personas naturales o jurídicas dedicadas a las actividades de la Industria de la Construcción señalados en la Gran División 5 de la CIIU. (Apaza, 2010).

### **2.2.21 RENTABILIDAD**

De acuerdo a Porsyth (2004) sobre la rentabilidad nos indica que es uno de los temas que genera mayor preocupación en los inversionistas y directivos de las empresas es la determinación de la rentabilidad que se está obteniendo por el capital invertido.

Los indicadores que se desarrollan son los siguientes:

1. El comportamiento de los beneficios o utilidades.
2. El retorno sobre los activos o retorno sobre la inversión o rentabilidad sobre el capital total (Return on Assets – ROA, Return on Investment – ROI y Return on Total Capital – ROTC).
3. La rentabilidad sobre el patrimonio (Return on Equity – ROE).

4. El valor añadido económico (Economic Value Added – EVA).
5. El incremento en el valor de la empresa (IVE).

Se define a la rentabilidad como la variación en el valor de la empresa en un periodo determinado. Esta variación incluye los flujos de caja derivados de la retribución del capital (intereses y dividendos) y los cambios en el valor del capital, en un periodo determinado.

### 2.2.22.1 INDICADORES DE RENTABILIDAD

Según Oliva (2013), los indicadores de rendimiento, denominados también de rentabilidad o lucratividad, sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa para controlar los costos y gastos y, de esta manera, convertir las ventas en utilidades. Desde el punto de vista del inversionista, lo más importante de utilizar estos indicadores es analizar la manera como se produce el retorno de los valores invertidos en la empresa (rentabilidad del patrimonio y rentabilidad del activo total).

#### **Rentabilidad neta del activo (Dupont)**

Oliva (2013), la define como aquella razón que muestra la capacidad del activo para producir utilidades, independientemente de la forma como haya sido financiado, ya sea con deuda o patrimonio.

$$\text{R.N.A} = (\text{Utilidad neta/Ventas}) * (\text{Ventas/Activo total})$$

Si bien la rentabilidad neta del activo se puede obtener dividiendo la utilidad neta para el activo total, la variación presentada en su fórmula, conocida como “Sistema Dupont”, permite relacionar la rentabilidad de ventas y la rotación del activo total, con lo que se puede identificar las áreas responsables del desempeño de la rentabilidad del activo. En algunos casos este indicador puede ser negativo debido a que, para obtener las utilidades netas, las utilidades del ejercicio se ven afectadas por la conciliación tributaria, en la cual, si existe un monto muy alto de gastos no deducibles, el impuesto a la renta tendrá un valor elevado, el

mismo que, al sumarse con la participación de trabajadores puede ser incluso superior a la utilidad del ejercicio.

### **Margen bruto**

Para Oliva (2013), este índice permite conocer la rentabilidad de las ventas frente al costo de ventas y la capacidad de la empresa para cubrir los gastos operativos y generar utilidades antes de deducciones e impuestos.

$$\text{Margen bruto} = (\text{Ventas} - \text{Costo de ventas}) / \text{Ventas}$$

En el caso de las empresas industriales, el costo de ventas corresponde al costo de producción más el de los inventarios de productos terminados. Por consiguiente, el método que se utilice para valorar los diferentes inventarios (materias primas, productos en proceso y productos terminados) puede incidir significativamente sobre el costo de ventas y, por lo tanto, sobre el margen bruto de utilidad. El valor de este índice puede ser negativo en caso de que el costo de ventas sea mayor a las ventas totales.

### **Margen operacional**

Siguiendo a Oliva (2013), la utilidad operacional está influenciada no sólo por el costo de las ventas, sino también por los gastos operacionales de administración y ventas. Los gastos financieros, no deben considerarse como gastos operacionales, puesto que teóricamente no son absolutamente necesarios para que la empresa pueda operar. Una compañía podría desarrollar su actividad social sin incurrir en gastos financieros, por ejemplo, cuando no incluye deuda en su financiamiento, o cuando la deuda incluida no implica costo financiero por provenir de socios, proveedores o gastos acumulados.

$$\text{Margen operacional} = \text{Utilidad operacional} / \text{Ventas}$$

El margen operacional tiene gran importancia dentro del estudio de la rentabilidad de una empresa, puesto que indica si el negocio es o no lucrativo, en sí mismo, independientemente de la forma como ha sido financiado. Debido a que la utilidad operacional es resultado de los ingresos operacionales menos el costo de ventas y los gastos de administración y ventas, este índice puede tomar valores negativos, ya que no se toman en cuenta los ingresos no operacionales que pueden ser la principal fuente de ingresos que determine que las empresas tengan utilidades, como en el caso de las empresas holding por ejemplo.

### **Rentabilidad neta de ventas**

Oliva (2013), manifiesta que los índices de rentabilidad de ventas muestran la utilidad de la empresa por cada unidad de venta. Se debe tener especial cuidado al estudiar este indicador, comparándolo con el margen operacional, para establecer si la utilidad procede principalmente de la operación propia de la empresa, o de otros ingresos diferentes. La inconveniencia de estos últimos se deriva del hecho que este tipo de ingresos tienden a ser inestables o esporádicos y no reflejan la rentabilidad propia del negocio. Puede suceder que una compañía reporte una utilidad neta aceptable después de haber presentado pérdida operacional. Entonces, si solamente se analizara el margen neto, las conclusiones serían incompletas y erróneas.

### **Margen neto = Utilidad neta / Ventas**

Debido a que este índice utiliza el valor de la utilidad neta, pueden registrarse valores negativos por la misma razón que se explicó en el caso de la rentabilidad neta del activo.

### **Rentabilidad operacional del patrimonio**

La rentabilidad operacional del patrimonio, según Oliva (2013), permite identificar la rentabilidad que le ofrece a los socios o accionistas el capital que han invertido en la empresa, sin tomar en cuenta los gastos

financieros ni de impuestos y participación de trabajadores. Por tanto, para su análisis es importante tomar en cuenta la diferencia que existe entre este indicador y el de rentabilidad financiera, para conocer cuál es el impacto de los gastos financieros e impuestos en la rentabilidad de los accionistas.

$$\text{R.O.P} = \text{Utilidad operacional} / \text{Patrimonio}$$

Este índice también puede registrar valores negativos, por la misma razón que se explica en el caso del margen operacional.

### 2.3 Hipótesis

La formalización laboral de los trabajadores impacta significativamente en la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio 2017.

## CAPITULO 3. METODOLOGÍA

### 3.1 Operacionalización de variables

Tabla 1; *Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION ES	INDICADORES
Formaliza ción laboral	"Es el mecanismo que garantiza la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo mediante	Ingresos	Sueldos. Bonificación por trabajo en altura. CTS. Gratificaciones. Horas extras.
		Retenciones	CONAFOVICER.
			AFP.
		Aportes	Es Salud. SCTR.

	la aplicación de las herramientas del Servicio Público de Empleo". (CODES, 2014).		
--	-----------------------------------------------------------------------------------	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Dimensio s	INDICADORES
Rentabilid ad	De acuerdo a porsyth(2004) se define a la rentabilidad como la variacionm en el valor de la empresa en un periodo determinado, esta variación incluye los flijos de caja derivados de la retribución de capital ( intereses y dividendos) y los cam,bios en el valor de capita en un periodo determinado	<b>Ratios</b>	<p><b>Rentabilidad neta del activo (Dupont)</b>            Rentabilidad neta del activo = (Utilidad neta/Ventas)*            (Ventas/Activo total)</p> <p><b>Margen bruto</b>            Margen bruto = (Ventas – Costo de ventas) / Ventas</p> <p><b>Margen operacional</b>            Margen operacional = Utilidad operacional / Ventas</p> <p><b>Rentabilidad neta de ventas</b>            Margen neto = Utilidad neta / Ventas</p> <p><b>Rentabilidad operacional del patrimonio</b>            Rentabilidad operacional del patrimonio = Utilidad operacional / Patrimonio</p>

### 3.2 Diseño de investigación

Los métodos de estudio usados fueron el deductivo, el inductivo y el hipotético-deductivo. El método deductivo es el procedimiento que orienta al investigador para realizar una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene los pasos básicos: observación del fenómeno a tratar, elaboración de una hipótesis para explicar el fenómeno, conclusión de proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y demostración de la verdad de los

enunciados inferidos comparándolos con la experiencia (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

El método inductivo en versión moderna fue desarrollado por el inglés Francis Bacon (1561-1626) y se encuentra relacionado a las investigaciones empíricas. Así mismo rechazó la silogística de Aristóteles en la que se apoyaba la escolástica (doctrina del medievo) y la cual desdeñaba la experiencia sensible. En su lugar, Bacon destacó la importancia de la observación y el experimento en la obtención del conocimiento, pero minimizó el papel de las hipótesis por lo cual ha sido ampliamente criticado (Hernández Sampieri et al., 2014)

**El procedimiento metodológico es el siguiente:**

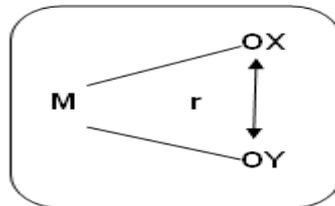
- a) La identificación de las fuentes de donde se obtuvo los datos. Estos fueron proporcionados por los colaboradores del área de recursos humanos en la empresa COVIDA SRL.
- b) La localización de las fuentes. Los colaboradores del área de recursos humanos en la empresa COVIDA SRL.
- c) Las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se elaborará y se precisará los pasos a usar en la aplicación de los dos instrumentos, así mismo se determinará su confiabilidad y validación de los mismos.
- d) La preparación y presentación de los datos recolectados: Se procesará los datos encontrados y se elaborarán las tablas de frecuencias y figuras estadísticas, que seguidamente se interpretarán y analizarán.

**Diseño**

Para el enfoque cuantitativo se utilizó un diseño correlacional transeccional o transversal, ya que busca determinar la influencia de la variable independiente (formalización laboral) sobre la variable dependiente (rentabilidad), obtenidas de la medición de una muestra, en un momento del tiempo.

No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto una sobre otras variables (Hernández Sampieri et al., 2010).

Lo que se hace es visualizar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos". La representación esquemática del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (Los reportes mensuales de la planilla de obreros).

O x: Observación de la variable independiente: Formalización laboral.

O y: Observación de la variable dependiente: El nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL.

r: Relación posible entre las variables.

### **Tipo de estudio**

La investigación es no experimental, por cuanto no se manipuló activamente alguna variable y tan solo se evidencia los fenómenos en su espacio natural empírico para después analizarlos (Cortés & León, 2004)

En este campo de la investigación nos encontramos con una serie de clasificaciones en cuanto a tipos de investigación. Sin embargo, para (Monje Álvarez, 2011) si bien existe una amplia gama de tipos de investigación, esta se define de acuerdo con los propósitos que persigue el autor de tales divisiones:

Según su finalidad: Es aplicado, que parte de una situación problemática que requiere ser intervenida y mejorada. Comienza con la descripción sistemática de la situación anómala, luego se enmarca en una teoría suficientemente aceptada de la cual se exponen los conceptos más importantes y pertinentes; posteriormente, la situación descrita se evalúa a la luz de esta teoría y se proponen secuencias o relaciones para que apunten a una solución en la medida que se comprende la situación.

Según su profundidad o carácter: Es correlacional, porque se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico-analítica y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos (Monje Álvarez, 2011). Pretende determinar cómo se relacionan o vinculan diversos conceptos, variables o características entre sí o, también si no se relacionan. En el caso de la presente investigación es determinar el impacto de la formalización laboral sobre la rentabilidad en la empresa COVIDA SRL.

Según su naturaleza: Se enmarca en el enfoque de investigación cuantitativa, porque para las variables, formalización laboral y rentabilidad en la empresa COVIDA SRL, verán cuantificados sus valores después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que se elaboraron en base a las respectivas dimensiones e indicadores de las variables. Luego a partir de los resultados obtenidos de cada una de las variables en estudio se elaboró las tablas y figuras estadísticas correspondientes (Pineda & Alvarado, 2008).

Según el alcance temporal: La investigación es transversal, porque tiene como propósito establecer la relación entre las variables medidas a partir de una muestra, tal como aparecen en el presente, en un momento único de la investigación (Cortés & León, 2004).

Orientación que asume. La investigación se orienta a la comprobación y emplea principalmente la metodología empírico-analítica; y el objetivo es explicar y predecir los fenómenos; es decir, por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste (Cortés & León, 2004).

### **3.3 Unidad de estudio**

El nivel de rentabilidad reflejada en los estados financieros de la empresa COVIDA SRL correspondientes al ejercicio contable enero a junio del año 2017 en la empresa COVIDA SRL.

### **3.4 Población**

Estados financieros correspondientes al ejercicio contable enero a junio del año 2017 en la empresa COVIDA SRL.

### 3.5 Muestra (muestreo o selección)

Estados financieros correspondientes al ejercicio contable enero a junio del año 2017 en la empresa y los reportes mensuales de la planilla de obreros de la empresa COVIDA SRL

Los reportes mensuales de la planilla de obreros.

### 3.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

TÉCNICAS	TIPO	INSTRUMENTOS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Observación	No Participante	Guía de observación de EEFF.	Empresa constructora COVIDA SRL
<b>Instrumento</b>			
<b>Guía de observación</b>			
La observación enfoca hechos de la realidad para darles sentido y establecer enlaces entre situaciones y acciones. La observación es:			
<b>Confiable:</b> El hecho observado no es resultado de algo fortuito, sino que es constante y verdadero. Naturaleza de la información que se desea obtener.		<b>Precisa:</b> Enfoca exclusivamente el hecho que se desea destacar y lo separa de todas las acciones que lo rodean.	
<b>Objetiva:</b> Se registra y describe la evolución de los EEFF, sin calificarlo de bueno o malo.		<b>Válida:</b> Porque se aplica a una situación en la que se aprecia con claridad la conducta de la empresa.	

### 3.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Para poder recoger los datos provenientes de la observación de las variables de estudio, durante su aplicación se consideró las siguientes técnicas e instrumentos:

**Técnicas:**

**La entrevista.** Permite recoger información de primera línea referente a la formalización laboral y el nivel de rentabilidad en la empresa COVIDA SRL, y en base a ello se explique del mejor modo la realidad situacional en cuestión.

**Fichaje.** Se usó para tomar apuntes de manera ordenada y selectiva del contenido de la información impresa y para cuyo fin se empleó fichas.

**Instrumentos de recolección de datos:**

**Análisis documental.** Recojo de información concerniente a la formalización laboral con el nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL.

**Método de análisis de datos**

Los métodos que se emplearon para el análisis de los datos son:

a) **Estadística descriptiva:**

- Elaboración de la matriz de base de datos sobre la formalización laboral con el nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL.
- Elaboración de figuras estadísticas.
- Estadísticos descriptivos: media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación.

b) **Estadística inferencial:**

- Para procesar y obtener los valores estadísticos descriptivos y la verificación de las hipótesis, se utilizará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V22).
- Se aplicará la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos encontrados son paramétricos o no paramétricos, obteniéndose información sobre el tipo de distribución que siguen los datos y el supuesto de normalidad se prueba aceptándose o rechazándose; de acuerdo con esta información se utilizará el tipo de estadístico correspondiente a la distribución específica y poder revisar la existencia de la posible correlación entre las variables en estudio.

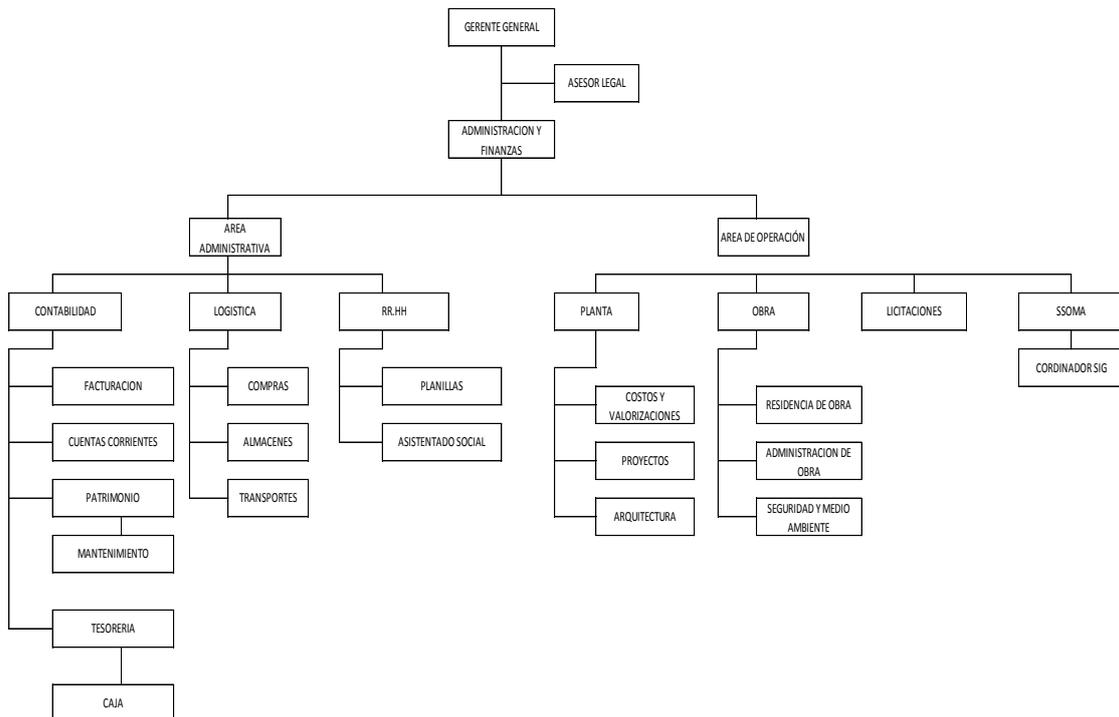
- c) **Aspectos éticos**, En la presente investigación se salvaguardo la identidad de los participantes del estudio y se tuvo en cuenta las consideraciones éticas pertinentes: como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.
- **Confidencialidad:** La información brindada no será difundida ni divulgada para cualquier otro fin que no sea académico y completamente vinculado a la investigación académica.
  - **Consentimiento informado:** La finalidad del consentimiento informado es solicitar autorización a la empresa COVIDA SRL, para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.
  - **Libre participación:** Se refiere a la participación de la jefa de recursos humanos, Noemí Trujillo Vásquez, de la empresa COVIDA SRL sin presión alguna, pero si motivándola sobre la importancia de la investigación.
  - **Anonimidad:** Se mantendrá en consideración desde el principio de la investigación.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS

### 4.1 Datos generales de la empresa

- **Registro Único Contribuyente:** 20481030146
- **Razón Social:** COVIDA S.R.L.
- **Dirección Fiscal:** Calle Alejandro Deustua N° 667, Urb. Palermo, Distrito de Trujillo, Región La Libertad.
- **Fecha de Constitución:** 20 de noviembre del 2004
- **Actividad Económica:** La actividad principal de la empresa es la construcción de obras civiles, con amplia experiencia en el rubro y alto grado de responsabilidad.
- **Organigrama de la empresa**

**Grafica N° 1: Organigrama de la Empresa**



Fuente: La Empresa

## 4.2 Reseña histórica

Es una empresa líder en el rubro de la Construcción, nuestra experiencia en diferentes tipos de obras tanto públicas como privadas, nos han llevado a ser una empresa competitiva en corto tiempo. Desde su fundación en el año 2004, hemos mejorado constantemente la calidad y el servicio en cada obra, gracias a un innovador sistema de trabajo y organización que le ha permitido aprovechar al máximo los recursos financieros y humanos, demostrando capacidad y compromiso, lo que nos hace una empresa sólida y confiable teniendo una exitosa participación en diversos ramos como:

- Obras de Edificación: Construcción de instituciones de educación, de salud, etc.
- Obras de pavimentación: Construcción de obras de Pavimentación peatonal y vehicular y trochas carrozables.
- Obras de Saneamiento: Agua potable y alcantarillado.
- Obras de electrificación de media y alta tensión.
- Construcción de puentes peatonales y vehiculares

Así mismo nuestra empresa se dedica a la prestación de servicios de consultoría de obras en el rubro de elaboración de expedientes técnicos y supervisión de obras.

También nos dedicamos al alquiler de maquinaria pesada, para lo cual contamos con los más modernos equipos del mercado.

Nuestra empresa cuenta con profesionales altamente calificados, capacitados y experiencia en la industria de la construcción, lo cual nos permite cumplir en forma oportuna y eficiente con nuestros clientes.

### Visión

Ser una empresa con presencia nacional, manteniendo en todas las plazas del país los principios de excelencia, calidad y eficiencia, que harán de COVIDA S.R.L. una garantía para cualquier proyecto de construcción.

## Misión

Ejecución de proyectos de construcción con tecnología de punta, utilizándolo como herramienta el aprendizaje y mejora constante para mantener siempre los niveles más altos de calidad y excelencia, optimizando todos los recursos para el beneficio empresarial y de nuestros clientes. Todo ello a través de un ambiente de espíritu siempre joven y dinámico, con una filosofía permanente de absoluta lealtad y apoyo entre nosotros y para nuestros clientes. Buscaremos cada día ser mejores, más eficientes, y tomaremos cualquier reto nuevo con tenacidad y fortaleza para garantizar su éxito.

## Principios y valores:

- Prestigio
- Responsabilidad
- Puntualidad

### 4.3 Con relación al Objetivo No 1 : DeterminarCuál es la situación actual de los trabajadores de la empresa COVIDA SRL, en el periodo enero a junio del 2017

Al realizar la revisión de la documentación y compararlos con los registros manuales existentes en la empresa, a cerca de la cantidad de trabajadores registrados en el control de asistencia manejado en obra, con los registros PLAME (SUNAT) correspondientes a los meses de enero a junio del 2017. Es por esta razón que se realizó la consulta al administrador de obra Julio Montes Aguilar, y a la contadora de la empresa COVIDA S.R.L. C.P.C Noemí Trujillo Vásquez. En la que una de las interrogantes acerca del personal es:

¿En la actualidad, conoce con cuántos trabajadores cuenta la empresa en obra y si están registrados?

Como respuesta a esta pregunta existía contradicciones ya que el encargado de obra indicaba una cantidad diferente a lo que manifestaba la contadora, ante esta inconsistencia se realizó la siguiente pregunta.

¿los trabajadores que están en obra están considerados en planilla y son declarados a través de planilla PLAME?

La respuesta a esta pregunta, se estableció una inconsistencia entre el encargado de obra y la contadora, manifestando que si estaban en la planilla manuable de control que tiene la empresa y por otro lado que estaba considerado en la planilla PLAME.

Ante estas dos interrogantes se determinó, cuál es la situación actual de los trabajadores con respecto a su formalización laboral en planilla PLAME, porque existía una diferencias de la información obtenida, es por esta razón se procedió a realizar la revisión y evaluación de los registros, la planilla PLAME, las declaraciones y pagos mensuales de enero a junio del 2017, El estado de situación financiera, El estado de resultados, planilla manuable, control de asistencia y otros documentos de importancia para mostrar la cantidad de trabajadores considerados en Planilla declarada.

#### **4.3.1 Descripción operativa**

La empresa COVIDA S.R.L. mantiene una obra “Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad”, la cual opera en el distrito de Chugay, provincia de Sánchez Carrión, con un promedio mensual de 90 obreros en sitio, de esta cantidad promedio siendo de un 86% aproximado sólo la cantidad de trabajadores que se encuentran registradas en planilla y consideradas con todos los beneficios según ley, dejando de lado al 14% de los trabajadores no están registrados en planilla las cuales no están formalizados y no cuentan con beneficio alguno.

Es por esta razón que la gran mayoría de los trabajadores no formalizados desarrollan sus labores diarias con el convencimiento que al recibir sus pagos no lo reciben con todos sus beneficios que están arreglados a ley.

### 4.3.2 Situación Real del estado de situación Financiera y el estado de resultados

**Tabla 2: Estado de Situación Financiera con trabajadores Formalizados**

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA  
 Al 30 de Junio del 2017  
 (Expresado en Nuevos Soles)

<b>A CT I V O</b>		<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>	
Caja y Bancos	1,083,173.24	<b>PASIVO</b>	
Inversiones a Valor Razonab y Disp Venta		Sobregiros bancarios	
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	19,710.18	Tributos por Pagar	172,070.41
Cuentas Cobrar Comerciales - Relacionado	60,624.38	Remuneraciones y Participac. por Pagar	36,721.82
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Geren	13,170.09	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	452,926.43
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	546.00	Cuentas Pagar Comerciales - Relacionados	77,204.04
Cuentas Cobrar Diversas - Relacionados	377,784.90	Cuentas Pagar Accionist Direct y Gerente	4,300.00
Servicios y Otros Contratados Anticipad	125,713.95	Cuentas por Pagar Diversas - Terceros	291,574.03
Estimación Cuentas Cobranza Dudosa		Cuentas Pagar Diversas - Relacionados	
Mercaderías		Obligaciones Financieras	
Productos Terminados		Provisiones	
Sub Productos, Desechos y Desperdicios		Pasivo Diferido	1,567,778.35
Productos en Proceso	611,609.19	<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>2,602,575.08</b>
Materias Primas	409,300.54		
Materiales Aux. Suministros y Repuestos	34,932.69	<b>PATRIMONIO</b>	
Envases y Embalajes		Capital	437,034.00
Existencias Por Recibir	130,101.54	Acciones de Inversión	
Desvalorización de Existencias		Capital Adicional	
Activos No Corriente Mantenido para Venta		Resultados No Realizados	
Otros Activos Corrientes	3,895.43	Excedente de Revaluación	
<b>Total activo Corriente</b>	<b>2,870,562.13</b>	Reservas	
Inversiones Mobiliarias		Resultados Acumulados Positivo	525,850.60
Inversiones Inmobiliarias (1)		Resultados Acumulados Negativo	-390,525.10
Activos Adq. Arrendamiento Financiero (2)		Utilidad del Ejercicio	338,181.97
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	978,302.21	Pérdida del Ejercicio	
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-360,450.28		
Intangibles	2,346.62	<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>910,541.47</b>
Activos Biológicos			
Deprec Activo Biol Amort y Agot Acumulad	-880.20		
Desvalorización de Activo Inmovilizado			
Activo Diferido	23,236.07		
Otros Activos No Corrientes			
<b>Total activo No Corriente</b>	<b>642,554.42</b>		
<b>TOTAL ACTIVO NETO</b>	<b>3,513,116.55</b>	<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>3,513,116.55</b>

Fuente: Empresa COVIDA S.R.L.

**Tabla 3: Estado de Resultados con Trabajadores Formalizados**

**ESTADO DE RESULTADOS  
Al 30 de Junio del 2017  
(Expresado en Nuevos Soles)**

Ventas Netas o Ingresos por Servicios	3,200,417.66
( - ) Dctos Rebajas y Bonif. Concedidas	
<b>Ventas Netas</b>	<b>3,200,417.66</b>
( - ) Costo de Ventas	-2,531,311.56
<b>Resultado Bruto</b>	<b>669,106.10</b>
( - ) Gastos de Ventas	
( - ) Gastos de Administración	-308,869.55
<b>Resultado de Operación</b>	<b>360,236.55</b>
Gastos Financieros	-104,686.88
Ingresos Financieros Gravados	7,075.79
Otros Ingresos Gravados	227,260.94
Otros Ingresos No Gravados	
Enajenación de Valores y Bienes del A.F	
Costo Enajenación de Valores y B. A. F.	
Gastos Diversos	-10,195.66
REI del Ejercicio	
<b>Resultados antes de Participaciones</b>	<b>479,690.74</b>
( - ) Distribución Legal de la Renta	
<b>Resultado antes del impuesto</b>	<b>479,690.74</b>
( - ) Impuesto a la Renta	141,508.77
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>338,181.97</b>

Fuente: Empresa COVIDA S.R.L.

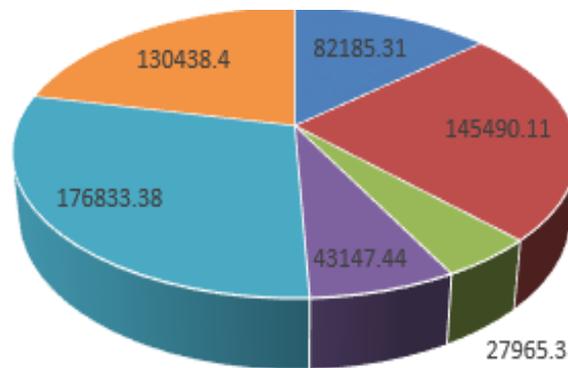
### 4.3.3 Planilla Formalizada de enero a junio del 2017

Detalle de Beneficios	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
Salarios	34967,45	61879,65	10476,38	18515,03	76894,70	55785,33	258518,54
Alimentación	3280,86	5607,75	4096,02	861,00	4215,00	3349,88	21410,51
Dominical	5825,58	10309,08	1745,36	3084,58	12810,57	9260,34	43035,51
Vacaciones	3496,75	6187,96	1047,64	1851,50	7689,47	5558,38	25831,70
Movilidad	5038,29	9056,43	1519,96	2722,52	11262,35	7853,85	37453,40
Gratificaciones	7259,75	12846,66	2175,02	3843,79	15963,82	11540,48	53629,52
Comp. Tiempo Servicio	5247,58	9286,63	1572,21	2778,72	11540,12	8341,15	38766,41
Bonif. Única Construcción	10745,86	18958,66	3217,17	5659,99	23535,93	17138,11	79255,72
Es Salud	5953,79	10742,84	2029,81	3753,63	12423,37	11194,35	46097,79
Aporte 1% AFP Rég. Const.	369,40	614,45	85,73	76,68	498,05	416,53	2060,84
<b>TOTALES</b>	<b>82185,31</b>	<b>145490,11</b>	<b>27965,30</b>	<b>43147,44</b>	<b>176833,38</b>	<b>130438,40</b>	<b>606.059,94</b>

**Tabla 4: Obreros Formalizados**

Fuente: Elaborado por las Autoras

**Figura 2: Trabajadores Formalizados**  
(En Soles)



Fuente: *Elaborado por las Autoras*

**INTERPRETACIÓN :** Según la tabla 3 y la figura N° 2, se establece la tendencia que tienen los trabajadores formalizados, ya que mediante el análisis de documentos internos de la empresa COVIDA SRL que se ha recopilado, los gastos realizados que no se encuentran en planilla de trabajadores de Obra: “Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad”, determinándose de manera mensual los gastos que genera cada trabajador de los meses de enero a junio del año 2017 por una suma total de gastos de 606059.94, que no fueron declarados en la planilla PLAME.

#### 4.4 Con relación al Segundo Objetivo: Analizar el Nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio del año 2017.

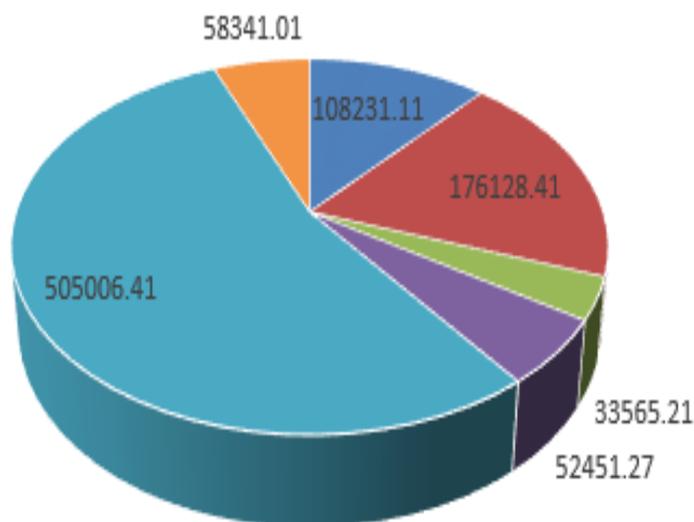
##### 4.4.1 Planilla Formalizada y No formalizada de enero a junio del 2017

**Tabla 5: Planilla Formalizada y no formalizada**

Beneficios Sociales	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
Salarios	46003,56	74834,83	12312,04	22444,30	88380,22	67668,72	311643,67
Alimentación	4374,43	6776,00	5389,50	861,00	6193,70	4036,00	27630,63
Dominical	7664,15	12467,38	2051,17	3739,19	14724,05	11240,17	51886,11
Vacaciones	4600,36	7483,48	1231,20	2244,43	8838,02	6746,72	31144,21
Movilidad	6709,25	10996,92	1814,32	3296,11	12936,75	9427,12	45180,47
Gratificaciones	9550,74	15536,11	2556,03	4659,55	18348,31	14008,09	64658,83
Comp.Tiempo Servicio	6903,97	11231,00	1847,76	3368,40	13263,82	10124,15	46739,10
Bonif. Única de Constr.	14102,52	22908,78	3767,87	6864,99	27054,78	20849,51	95548,45
Es Salud	7818,71	13130,74	2488,81	4858,85	14623,73	13667,11	56587,95
Aporte 1% AFP Rég. Const.	503,42	763,19	106,58	114,45	643,03	573,42	2704,09
<b>TOTALES</b>	<b>108231,11</b>	<b>176128,43</b>	<b>33565,28</b>	<b>52451,27</b>	<b>205006,41</b>	<b>158341,01</b>	<b>733.723,51</b>

Fuente: Elaborado Por las Autoras

**Figura 3: Trabajadores Formalizados y no Formalizados**  
(En Soles)



Fuente: Elaborado Por las Autoras

**INTERPRETACION** :Según la tabla 4 y figura 3, se establece Mediante el análisis de documentos internos de la empresa COVIDA SRL se ha recopilado la información de trabajadores informales y trabajadores formales, consolidando los gastos deducible de la totalidad de trabajadores de la obra: “Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad”, determinándose de manera mensual los beneficios que se le da a cada trabajador de los meses de enero a junio del año 2017 por una suma total de gastos deducible S/ 733,723.51.

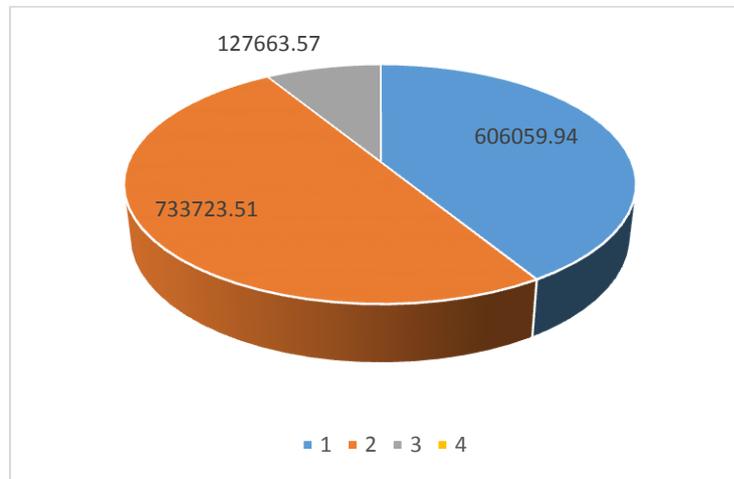
#### 4.4.2. Cuadro Comparativo de planilla Formal e Informal de enero a junio del año 2017

*Tabla 6: Comparación de Gastos de formal e informal*

DETALLE DE BENEFICIOS SOCIALES	PLANILLA INFORMAL	PLANILLA FORMAL	GASTOS NO DECLARADOS
Salarios	258.518,54	311.643,67	53.125,13
Alimentación	21.410,51	27.630,63	6.220,12
Dominical	43.035,51	51.886,11	8.850,60
Vacaciones	25.831,70	31.144,21	5.312,51
Movilidad	37.453,40	45.180,47	7.727,07
Gratificaciones	53.629,52	64.658,83	11.029,31
Compensación por Tiempo de Servicio	38.766,41	46.739,10	7.972,69
Bonificación Única de Construcción	79.255,72	95.548,45	16.292,73
Es Salud	46.097,79	56.587,95	10.490,16
APORTE 1% AFP Régimen Construcc.	2.060,84	2.704,09	643,25
<b>TOTALES</b>	<b>606.059,94</b>	<b>733.723,51</b>	<b>127.663,57</b>

Fuente: Elaborado por las autoras

**Figura 4:** Comparación de planilla formal e informal  
 (En Soles)



Fuente: Elaborado por las autoras

**INTERPRETACION :** Mediante el análisis de documentos internos de la empresa COVIDA SRL se ha recopilado los gastos deducibles de planilla de trabajadores de la obra: “Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad” del periodo de enero a junio de 2017, los que según la tabla 5 y figura 4, establece una diferencia de S/ 127,663.57 en gastos, los que no son contabilizados por la empresa y para obtener resultados exactos en los estados financieros del ejercicio contable estos deben de ser incorporados formalmente.

#### 4.4.3 Situación del estado de resultados con trabajadores formales e informales

Tabla 7: Estado de Resultados Comparativa

**ESTADO DE RESULTADOS**  
**Al 30 de Junio del 2017**  
**(Expresado en Nuevos Soles)**

Ventas Netas o Ingresos por Servicios	3,200,417.66	3,200,417.66	0.00
( - ) Dscptos Rebajas y Bonif. Concedidas			
<b>Ventas Netas</b>	<b>3,200,417.66</b>	<b>3,200,417.66</b>	<b>0.00</b>
( - ) Costo de Ventas	-2,531,311.56	-2,658,975.13	127,663.57
<b>Resultado Bruto</b>	<b>669,106.10</b>	<b>541,442.53</b>	<b>127,663.57</b>
( - ) Gastos de Ventas			
( - ) Gastos de Administración	-308,869.55	-308,869.55	0.00
<b>Resultado de Operación</b>	<b>360,236.55</b>	<b>232,572.98</b>	<b>127,663.57</b>
Gastos Financieros	-104,686.88	-104,686.88	0.00
Ingresos Financieros Gravados	7,075.79	7,075.79	0.00
Otros Ingresos Gravados	227,260.94	227,260.94	0.00
Otros Ingresos No Gravados			
Enajenación de Valores y Bienes del A.F			
Costo Enajenación de Valores y B. A. F.			
Gastos Diversos	-10,195.66	-10,195.66	0.00
REI del Ejercicio			
<b>Resultados antes de Participaciones</b>	<b>479,690.74</b>	<b>352,027.17</b>	<b>127,663.57</b>
( - ) Distribución Legal de la Renta			
<b>Resultado antes del impuesto</b>	<b>479,690.74</b>	<b>352,027.17</b>	<b>127,663.57</b>
( - ) Impuesto a la Renta	141,508.77	103,848.02	37,660.75
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>338,181.97</b>	<b>248,179.15</b>	<b>90,002.82</b>

Fuente: Elaborado por las autoras

**INTERPRETACION:** Mediante el análisis de la tabla 2 del estado de resultados de la empresa COVIDA SRL se ha establecido que al realizar la formalización se han recopilado gastos deducibles de planilla de trabajadores que han sido formalizados de la obra: "Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad" del periodo de

enero a junio de 2017, los cuales son determinantes para el estado de resultados, por lo que según el cuadro se establece que al formalizarlos existe una diferencia en la rentabilidad, según el estado de resultados solo con los trabajadores formalizados se estableció una utilidad antes de participaciones e impuestos de S/. 479,690.74 Soles, sin embargo con trabajadores formalizados y no formalizados en el estado de resultados se estableció una utilidad antes de participaciones e impuestos de S/. 352027.17 soles, Que de la comparación se estableció una disminución de la utilidad antes de la participación de impuesto de 127,663.37, importe que es favorable ya estos gastos deducibles incorporados de los trabajadores informales, son determinantes para la utilidad antes de impuestos para la empresa, obteniéndose como resultado en la utilidad de S/. 90002.82 nuevos soles

#### 4.5 Con Relación al tercer Objetivo: Estimar, a partir de la información analizada, el impacto que tiene la formalización laboral sobre el nivel de rentabilidad de la empresa COVIDA SRL en el periodo enero a junio del año 2017.

##### 4.5.1 Rentabilidad neta del activo (Dupont)

$$\text{RNA} = (\text{Utilidad Neta/Ventas}) * (\text{Ventas/Activo total})$$

a) Rentabilidad neta del activo (Dupont), con trabajadores Formalizados

$$\text{RNA} = \frac{338181.91}{3200417.66} \times \frac{3200417.60}{3513116.55} = 0.10$$

b) Rentabilidad neta del activo (Dupont), con trabajadores Formalizados y no formalizados

$$\text{RNA} = \frac{248179.15}{3200417.66} \times \frac{3200417.60}{3513116.55} = 0.07$$

**INTERPRETACIÓN:** Según del resultado de la Rentabilidad neta del Activo se pudo determinar que con los trabajadores formalizados se ha obtenido un 0.10, sin embargo al realizar la formalización de los trabajadores se ha obtenido un 0.07, determinándose con una diferencia de 0.03, que impacta en la rentabilidad neta del Activo.

#### 4.5.2 Margen bruto

$$\text{MB} = (\text{Ventas} - \text{Costo de Ventas}) / (\text{Ventas})$$

a) Margen Bruto, con trabajadores Formalizados

$$\text{MB} = \frac{3200417.66 - 2531311.56}{3200417.66} = 0.21$$

b) Margen Bruto, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

$$\text{MB} = \frac{3200417.66 - 2658975.13}{3200417.66} = 0.17$$

**INTERPRETACIÓN:** del análisis de margen bruto con trabajadores formalizados se obtuvo una rentabilidad frente al costo de ventas de 0.21, sin embargo cuando se incorpora a los trabajadores no formalizados se obtuvo una rentabilidad de 0.17 lo que determina una diferencia de 0.04, por tal razón se puede decir que existe una rentabilidad de las ventas frente al costo de ventas. .

#### 4.5.3 Margen operacional

$$\text{MO} = \text{Utilidad Operacional} / \text{Ventas}$$

a) Margen Operacional, con  
trabajadores Formalizados

$$\text{MO} \frac{360236.55}{3200417.66} = 0.11$$

b) Margen Operacional, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

$$\text{MO} \frac{232572.98}{3200417.66} = 0.07$$

**INTERPRETACIÓN:** de análisis de margen Operacional con trabajadores formalizados se obtuvo una rentabilidad sobre las ventas de 0.11, sin embargo cuando se incorpora a los trabajadores no formalizados se obtuvo un margen operacional de 0.07 lo que determina en una diferencia de 0.04, determinándose que existe un margen operacional sobre las ventas

#### 4.5.4 Rentabilidad Neta de Ventas

$$\text{RNV} = \text{Utilidad Neta} / \text{Ventas}$$

a) Rentabilidad neta de Ventas, con trabajadores Formalizados

$$\text{RNV} = \frac{338181.96}{3200417.66} = 0.11$$

b) Rentabilidad Neta de Ventas, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

$$\text{RNV} = \frac{248179.15}{3200417.66} = 0.08$$

**INTERPRETACIÓN :** del análisis de Rentabilidad neta de Ventas con trabajadores formalizados se obtuvo una rentabilidad neta de ventas de 0.11, sin embargo cuando se incorpora a los trabajadores no formalizados se obtuvo una rentabilidad neta de ventas de 0.08 lo que determina un efecto de 0.03, de la rentabilidad neta de ventas.

#### 4.5.5 Rentabilidad operacional del patrimonio

$$\text{ROP} = \text{Utilidad Operacional} / \text{Patrimonio}$$

a) Rentabilidad Operacional del Patrimonio, con trabajadores Formalizados

$$\text{ROP} = \frac{360263.55}{910541.47} = 0.40$$

b) Rentabilidad Operacional del Patrimonio, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

$$\text{ROP} = \frac{232572.98}{820538.65} = 0.28$$

**INTERPRETACIÓN :** del análisis de Rentabilidad operacional del patrimonio con trabajadores formalizados se obtuvo una rentabilidad operacional del patrimonio ante los socios sobre su capital que han invertido es de 0.40, sin embargo al incorporar a los trabajadores no formalizados se establece una rentabilidad operacional del patrimonio ante los socios sobre su capital que han invertido se determinó de 0.28, observándose que ROP bajo en 0.12, en este aspecto existe un impacto negativo del capital invertido por los accionistas de la empresa.

## CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Zevallos (2007) define a la planilla de remuneración como aquel documento de carácter obligatorio en el que se anotan el pago de remuneraciones, aportes adicionales, descuentos realizados al trabajador, etc. Para que exista una planilla de pagos, es necesario celebrar un contrato de trabajo entre trabajador y empleador; pues viene a ser la relación existente entre empleador y el trabajador en el que este último pone su servicio en forma voluntaria a favor del empleador a cambio de una remuneración, es por esta razón que la formalización laboral, establece que todo contrato de trabajo debe constar de tres elementos claves como son la prestación del servicio por parte del trabajador (que debe realizarse en forma personal y directa), la existencia de un derecho y una obligación (el derecho por parte del trabajador de exigir una remuneración por el servicio prestado y la obligación del empleador en cancelar dicha remuneración), y el vínculo de subordinación jurídica (a través del cual el trabajador se sujeta al empleador y a las disposiciones que establezca).

Según la legislación peruana, el Art. 25° de la Constitución Política del Perú y Ley 27671 del 21-02-02 establece que la jornada de trabajo debe de ser por varones y por mujeres es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

Por otro lado con relación a los objetivos, determinamos que la empresa COVIDA SRL, en la obra Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad” del periodo de enero a junio de 2017, se determina que no todos los trabajadores están formalmente registrados en PLAME (SUNAT), y confirmando a lo encontrado se consulta a la contadora de la empresa C.P.C Noemí Trujillo Vásquez a cerca si todos los trabajadores están registrados formalmente en la empresa, lo que se establece que no todos los trabajadores están registrados formalmente, con un promedio mensual de 90 obreros en sitio, de esta cantidad promedio se establece que un 86% solo están formalizadas y registradas en planilla y consideradas con todos los beneficios según ley, dejando de lado al 14% restante sin el derecho a beneficio alguno..

Así mismo Tobacia (2011), en su estudio “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá”, pretende determinar cuán importante es la formalización de los empleados en una empresa y de las personas que trabajan

independientemente como informales. Por lo que estamos de acuerdo con el autor en el sentido de cuán importante es la formalización de los empleados de una empresa, la que es determinante en el impacto que se obtiene en la rentabilidad de la empresa es por esta razón en el estudio se determinó que los gastos en planilla actual de enero a junio del 2017 asciende a la suma de S/. 606,059.94 Soles, considerando también el gasto con trabajadores no formalizados asciende a la suma de S/. 127,663.57 Soles, cumpliendo en este sentido parcialmente con los beneficios a los trabajadores.

Al realizar la formalización total de sus trabajadores esto le generaría un gasto de planilla de S/. 733723.51 Soles y que al hacer la comparación de la situación actual respecto a lo que implicaría una formalización total del personal, significaría para empresa un incremento en los gastos de planillas de S/ 127,663.57 Soles.

Como se ha establecido anteriormente se puede determinar que al formalizar a los trabajadores que no están en planilla, existe un efecto en la rentabilidad de la empresa, esta rentabilidad está dada en primer lugar en el estado de resultados, en la que se observa un efecto positivo de la comparación de la utilidad neta de 90,002.82 Soles, sin embargo al realizar el análisis del estado de resultados a cerca de la rentabilidad con trabajadores formalizados y con los trabajadores no formalizados se ha obtenido los siguientes resultados que representan un efecto positivo: a) en la rentabilidad neta del activo ( Dupont) de 0.03, b) el margen bruto de un 0.04, c) margen operacional de un 0.04, d) En rentabilidad neta de ventas de 0.03, e) la rentabilidad operacional del patrimonio bajo en 0.12, existe un impacto negativo a cerca del capital invertido por los accionistas.

Es por ello podemos decir como lo establece; Zevallos (2007) , define a la planilla de remuneración como aquel documento de carácter obligatorio en el que se anotan el pago de remuneraciones, aportes adicionales, descuentos realizados al trabajador, y que la formalización de los trabajadores informales en una empresa fortalecen al trabajador y a la empresa garantizando la estabilidad laboral. Por otro lado la formalización de todo trabajador, genera un impacto en la rentabilidad de la empresa COVIDA S.R.L, en el periodo de enero a junio del año 2017.

## CONCLUSIONES

Se Concluye que por cada obra que realiza la empresa debe de realizar la formalización laboral, por ser un derecho de todo trabajador, además de impactar positivamente en la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL, Esta formalización determina la existencia de gastos no contabilizados por la suma de S/. 127663.57 Soles.

Se concluye que existe en la empresa COVIDA SRL, sus trabajadores que están formalizados generan gastos deducibles por la suma de S/. 606059.94 Soles y de los trabajadores no formalizados por la suma de S/. 127663.57 Soles.

Se concluye que la rentabilidad de la empresa COVIDA SRL con los trabajadores formalizados asciende a la suma de 338,181.97, sin embargo, cuando se realiza la formalización total de los trabajadores se obtiene una rentabilidad de 248,179.15 Soles.

Se concluye que la empresa tiene un impacto positivo en la rentabilidad al realizar la formalización laboral en:

En la rentabilidad neta del activo (Dupont) de 0.03, El margen bruto de un 0.04, En margen operacional de un 0.04, En rentabilidad neta de ventas de 0.03, En la rentabilidad operacional del patrimonio en 0.12.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda que la empresa COVIDA SRL, por cada obra que ejecuta debe de formalizar a sus trabajadores por ser un derecho laboral, a través de la planilla PLAME, esta formalización le permitirá a la empresa realizar las deducciones del gasto que son determinantes en la rentabilidad, en beneficio de la empresa.

Se recomienda que la empresa COVIDA SRL, a través del área de asesoría legal, en cada obra ejecutada, elabore los contratos a los trabajadores determinando su incorporación inmediata a la empresa formalmente.

Se recomienda a la empresa COVIDA SRL, realizar sus estados financieros todos los meses, para la toma de decisiones en su oportunidad.

Se recomienda, que la empresa COVIDA S.R.L, debe de realizar análisis de rentabilidad, por cada obra terminada, para informar a los accionistas a cerca de la situación real, además de informarles de la rentabilidad que se ha obteniendo por el capital invertido.

## BIBLIOGRAFIA

Aponte J. (2017). Las remuneraciones en el Perú.

<http://www.monografias.com/docs114/remuneracionesperu/remuneracionesperu.shtml>

Carita, B. La remuneración en el Perú.

<http://www.monografias.com/trabajos97/remuneracion-peru/remuneracion-peru.shtml>

Control y contabilización de mano de obra.

[www.ucla.edu/ve/DAC/.../costo/Unidad%20IV.CostosI.fondo%20editor-2008-I.doc](http://www.ucla.edu/ve/DAC/.../costo/Unidad%20IV.CostosI.fondo%20editor-2008-I.doc)

Deelem, L. (2015). Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. Santiago, Chile: OIT.

Experto Giopolis.com.(2002) Cuáles son los elementos del costo

<https://www.gestiopolis.com/cuales-son-los-elementos-del-costo-de-produccion/>

Farfán, S. (2000). Contabilidad de Costos. Primera edición. Lima, Perú: Editorial Imprenta Unión de la Universidad Peruana Unión

Gómez, O. (2001). Contabilidad de Costos. Cuarta edición. Bogotá, Colombia: Editorial Nomos S.A.

Gonzales, E. P. (Agosto de 2010). El impacto que producen los beneficios en la formalización

Hage J; Aiken M. . (1997). Relación de centralización de otras propiedades estructurales. Buenos Aires: La ciencia administrativa trimestral.

Hurtado Cruz, G. (2014). Manual de los Regímenes Laborales Especiales. Lima: Instituto el

Pacífico.

Herramientas concretas para el control de empleados.( 2013)

<https://es.workmeter.com/blog/bid/290027/6-herramientas-concretas-para-el-control-de-empleados>

Jiménez Coronado, L. (2014). Manual de los regímenes laborales. Lima: Grafico del Instituto Pacífico.

N. P. (2014). La ley de formalización laboral N°30056 beneficios en los trabajadores de las Mypes del sector calzado distrito del Porvenir. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo

Rayburn, L. (1999). Contabilidad y Administración de Costos. Sexta Edición. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. México.

Red internacional WageIndicator(2017).<https://tusalario.org/peru/portada/ley-laboral/vacaciones>.

Salinas, A. Clasificación de los costos. <http://www.loscostos.info/clasif.html>

Torrecilla, Angel y otros. (2004). Contabilidad de Costes y Contabilidad de Gestión. Volumen I. Segunda Edición. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. España.

## ANEXOS

### Anexo 1: Estado de situación Financiera con trabajadores formalizados

<b>A C T I V O</b>		<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>	
Caja y Bancos	1,083,173.24	<b>PASIVO</b>	
Inversiones a Valor Razonab y Disp Venta		Sobregiros bancarios	
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	19,710.18	Tributos por Pagar	172,070.41
Cuentas Cobrar Comerciales - Relacionado	60,624.38	Remuneraciones y Participac. por Pagar	36,721.82
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Geren	13,170.09	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	452,926.43
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	546.00	Cuentas Pagar Comerciales - Relacionados	77,204.04
Cuentas Cobrar Diversas - Relacionados	377,784.90	Cuentas Pagar Accionist Direct y Gerente	4,300.00
Servicios y Otros Contratados Anticipad	125,713.95	Cuentas por Pagar Diversas - Terceros	291,574.03
Estimación Cuentas Cobranza Dudosa		Cuentas Pagar Diversas - Relacionados	
Mercaderias		Obligaciones Financieras	
Productos Terminados		Provisiones	
Sub Productos, Desechos y Desperdicios		Pasivo Diferido	1,567,778.35
Productos en Proceso	611,609.19	<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>2,602,575.08</b>
Materias Primas	409,300.54		
Materiales Aux. Suministros y Repuestos	34,932.69	<b>PATRIMONIO</b>	
Envases y Embalajes		Capital	437,034.00
Existencias Por Recibir	130,101.54	Acciones de Inversión	
Desvalorización de Existencias		Capital Adicional	
Activos No Corriente Mantenido para Venta		Resultados No Realizados	
Otros Activos Corrientes	3,895.43	Excedente de Revaluación	
<b>Total activo Corriente</b>	<b>2,870,562.13</b>	Reservas	
Inversiones Mobiliarias		Resultados Acumulados Positivo	525,850.60
Inversiones Inmobiliarias (1)		Resultados Acumulados Negativo	-390,525.10
Activos Adq. Arrendamiento Financiero (2)		Utilidad del Ejercicio	338,181.97
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	978,302.21	Pérdida del Ejercicio	
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-360,450.28	<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>910,541.47</b>
Intangibles	2,346.62		
Activos Biológicos			
Deprec Activo Biol Amort y Agot Acumulad	-880.20		
Desvalorización de Activo Inmovilizado			
Activo Diferido	23,236.07		
Otros Activos No Corrientes			
<b>Total activo No Corriente</b>	<b>642,554.42</b>		
<b>TOTAL ACTIVO NETO</b>	<b>3,513,116.55</b>	<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>3,513,116.55</b>

**Anexo 2 : Estado de Resultados con trabajadores formalizados**

**ESTADO DE RESULTADOS  
Al 30 de Junio del 2017  
(Expresado en Nuevos Soles)**

Ventas Netas o Ingresos por Servicios	3,200,417.66
( - ) Dcstos Rebajas y Bonif. Concedidas	
<b>Ventas Netas</b>	<b>3,200,417.66</b>
( - ) Costo de Ventas	-2,531,311.56
<b>Resultado Bruto</b>	<b>669,106.10</b>
( - ) Gastos de Ventas	
( - ) Gastos de Administración	-308,869.55
<b>Resultado de Operación</b>	<b>360,236.55</b>
Gastos Financieros	-104,686.88
Ingresos Financieros Gravados	7,075.79
Otros Ingresos Gravados	227,260.94
Otros Ingresos No Gravados	
Enajenación de Valores y Bienes del A.F	
Costo Enajenación de Valores y B. A. F.	
Gastos Diversos	-10,195.66
REI del Ejercicio	
<b>Resultados antes de Participaciones</b>	<b>479,690.74</b>
( - ) Distribución Legal de la Renta	
<b>Resultado antes del impuesto</b>	<b>479,690.74</b>
( - ) Impuesto a la Renta	141,508.77
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>338,181.97</b>

**Anexo 3: Estado de situación Financiera con trabajadores formalizados y no Formalizados**

**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**

Al 30 de Junio del 2017

(Expresado en Nuevos Soles)

<b>A CT I V O</b>		<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>	
Caja y Bancos	1,083,173.24	<b>PASIVO</b>	
Inversiones a Valor Razonab y Disp Venta		Sobregiros bancarios	
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	19,710.18	Tributos por Pagar	158,518.52
Cuentas Cobrar Comerciales - Relacionado	60,624.38	Remuneraciones y Participac. por Pagar	140,276.53
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Geren	13,170.09	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	452,926.43
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	546.00	Cuentas Pagar Comerciales - Relacionados	77,204.04
Cuentas Cobrar Diversas - Relacionados	377,784.90	Cuentas Pagar Accionist Direct y Gerente	4,300.00
Servicios y Otros Contratados Anticipad	125,713.95	Cuentas por Pagar Diversas - Terceros	291,574.03
Estimación Cuentas Cobranza Dudosa		Cuentas Pagar Diversas - Relacionados	
Mercaderias		Obligaciones Financieras	
Productos Terminados		Provisiones	
Sub Productos, Desechos y Desperdicios		Pasivo Diferido	1,567,778.35
Productos en Proceso	611,609.19	<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>2,692,577.90</b>
Materias Primas	409,300.54		
Materiales Aux. Suministros y Repuestos	34,932.69	<b>PATRIMONIO</b>	
Envases y Embalajes		Capital	437,034.00
Existencias Por Recibir	130,101.54	Acciones de Inversión	0.00
Desvalorización de Existencias		Capital Adicional	0.00
Activos No Corriente Mantenido para Venta		Resultados No Realizados	0.00
Otros Activos Corrientes	3,895.43	Excedente de Revaluación	0.00
<b>Total Activo Corriente</b>	<b>2,870,562.13</b>	Reservas	0.00
Inversiones Mobiliarias		Resultados Acumulados Positivo	525,850.60
Inversiones Inmobiliarias (1)		Resultados Acumulados Negativo	-390,525.10
Activos Adq. Arrendamiento Financiero (2)		Utilidad del Ejercicio	248,179.15
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	978,302.21		
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-360,450.28	<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>820,538.65</b>
Intangibles	2,346.62		
Activos Biológicos			
Deprec Activo Biol Amort y Agot Acumulad	-880.20		
Desvalorización de Activo Inmovilizado			
Activo Diferido	23,236.07		
Otros Activos No Corrientes			
<b>Total Activo No Corriente</b>	<b>642,554.42</b>		
<b>TOTAL ACTIVO NETO</b>	<b>3,513,116.55</b>	<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>3,513,116.55</b>

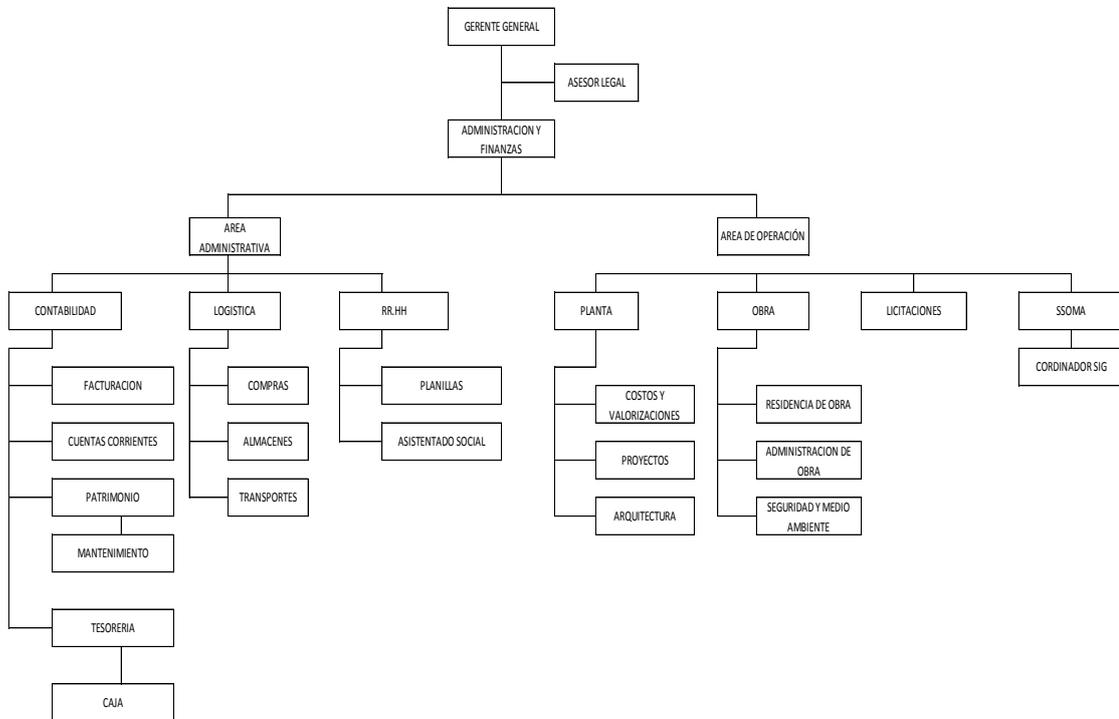
**Anexo 4: Estado de Resultados con trabajadores formalizados y no Formalizados**

**Estado de Resultados**

**Al 31 de Junio del 2017**

Ventas Netas o Ingresos por Servicios	3,200,417.66
( - ) Dscptos Rebajas y Bonif. Concedidas	
<b>Ventas Netas</b>	<b>3,200,417.66</b>
( - ) Costo de Ventas	-2,658,975.13
<b>Resultado Bruto</b>	<b>541,442.53</b>
( - ) Gastos de Ventas	
( - ) Gastos de Administración	-308,869.55
<b>Resultado de Operación</b>	<b>232,572.98</b>
Gastos Financieros	-104,686.88
Ingresos Financieros Gravados	7,075.79
Otros Ingresos Gravados	227,260.94
Otros Ingresos No Gravados	
Enajenación de Valores y Bienes del A.F	
Costo Enajenación de Valores y B. A. F.	
Gastos Diversos	-10,195.66
REI del Ejercicio	
<b>Resultados antes de Participaciones</b>	<b>352,027.17</b>
( - ) Distribución Legal de la Renta	
<b>Resultado antes del impuesto</b>	<b>352,027.17</b>
( - ) Impuesto a la Renta	103,848.02
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>248,179.15</b>

**Anexo 5: Organigrama de la Empresa**



**Anexo 6 : impuestos de construcción civil**

<b>CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS QUE AFECTAN LOS CONCEPTOS DEL REGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL</b>					
	ESSALUD	RÉGIMENES PENSIONARIOS	SCTR	CONAFOVICER	IR 5TA CATEGORIA
Jornal Diario	√	√	√	√	√
Dominical	√	√	√	√	√
Feriado	√	√	√	√	√
Horas Extras	√	√	√	X	√
Movilidad	X	X	X	X	√
Bonificación única de Construcción	√	√	√	X	√
Bonificación por altura	√	√	√	X	√
Bonificación por altitud	√	√	√	X	√
Bonificación por contacto directo con el agua	√	√	√	X	√
Bonificación por trabajo nocturno	√	√	√	X	√
Asignación por escolaridad	X	X	X	X	√
Asignación por fallecimiento	X	X	X	X	√
Gratificaciones	√	√	√	X	√
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	√	√	√	X	√
Remuneración Vacacional	√	√	√	√	√

**Anexo 7 : Derechos y beneficios del trabajador**

<b>DERECHOS Y BENEFICIOS DEL TRABAJADOR</b>
Jornal Básico
Dominical
Feriado
Horas Extras
Movilidad
Bonificación única de Construcción
Bonificación por altura
Bonificación por altitud
Bonificación por contacto directo con el agua
Bonificación por trabajo nocturno
Asignación por escolaridad
Asignación por fallecimiento
Gratificaciones
Compensación por tiempo de servicios (CTS)
Remuneración Vacacional

**ANEXO 8:**

**CUESTIONARIO REALIZADA A LA CONTADORA DELA EMPRESA**

1. CON RELACION A LAS POLITICAS DE LAS EMPRESA
  - 1.1 ¿Cuál es la visión y misión de la empresa COVIDA?
  - 1.2 ¿Está la empresa debidamente inscrita en registros públicos?
  - 1.3 ¿Están todos los trabajadores considerados en planilla?
2. ¿CON RELACION AL JORNAL DE TRABAJO?
  - 2.1 ¿A cuánto asciende el jornal diario de un obrero de construcción en la empresa?
  - 2.2 ¿Consideran justo el jornal establecido para los obreros en la empresa?
  - 2.3 ¿Han considerado la opción de mejorar los salarios a sus trabajadores?
3. ¿CON RELACION AL HORARIO DE TRABAJO?
  - 3.1 ¿Cuál es el horario de trabajo en la empresa COVIDA?
  - 3.2 ¿Existen pagos de horas extras a los trabajadores que excedan la jornada laboral básica?
4. ¿CON RELACION A LOS PAGOS DE TODOS SUS BENEFICIOS?
  - 4.1 ¿Cada trabajador percibe todos los beneficios que establece la ley?
  - 4.2 ¿Son consciente de que un trabajador bien remunerado muestra también un mayor compromiso con los resultados de la empresa?
5. ¿CON RELACION A LA SELECCIÓN DEL PERSONAL?
  - 5.1 ¿Cuál es el proceso que se sigue en la selección del personal?

**Anexo 9:** Fotos de la obra “Construcción y Mejoramiento del Sistema de Red de Agua Potable y Alcantarillado de la Localidad de Chugay, Distrito de Chugay – Sánchez Carrión – La libertad”





