



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y TURISMO

**CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA  
Y AUDITORÍA**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y  
SU EFECTO EN LOS ESTADO DE RESULTADOS DE LA  
EMPRESA SOLUCIONES 1A1 S.A.C. LINCE, 2022**

**PRESENTADO POR LA ALUMNA:**

**Soto Ruiz, Lizeth Rocío**

Para obtener el Título Profesional en  
Contador Público

**Lima – Perú**

**2023**

**INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y  
SU EFECTO EN LOS ESTADO DE RESULTADOS DE LA  
EMPRESA SOLUCIONES 1A1 S.A.C. LINCE, 2022**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

MAG. JULIO BÉCAR MENDOZA

### **SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LOS JURADOS:**

**Presidente:** MAG. CPC. HUGO MARCIAL GARCIA RIVADENEIRA

**Secretario:** MAG. LIC. LUIS ALBERTO CALDERON CASTRO

**Especialista:** MAG. CPC. LUIS ALBERTO ENCINAS GARCIA

## **DEDICATORIA**

A Dios, por concederme la dicha de la vida, a mi amada hija que es mi motivación de seguir adelante día a día, a mis padres Vicente Soto y Marisa Ruiz por sus afectos incondicionales, confianza constante, apoyo sin reservas y por compartir siempre sus valores y sabios consejos en cada etapa de mi trayectoria profesional y personal; a Jorge que ahora es mi ángel de la guarda y siempre cuidará de nosotras desde el cielo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al Mag. Julio Bécar Mendoza, por la asistencia proporcionada durante la elaboración de este trabajo. A mis compañeras de trabajo de la empresa SOLUCIONES 1 A 1 SAC por brindarme los datos necesarios para este trabajo.

## RESUMEN

El propósito de este trabajo es poder evaluar que cambios se va tener con el incremento de la remuneración mínima vital (RMV) impacta en los Estados Financieros de la compañía Soluciones 1A1 S.A.C. ubicada en Lince, durante el año 2022. Esto se relaciona con el D.S. N° 003 – 2022 - TR, que fue emitido el día 3 de abril 2022 en el El Peruano, donde el entonces presidente de la república peruana José Pedro Castillo Terrones dio por aprobado el aumento del Salario Mínimo de S/ 930.00 a S/ 1,250.00. Esta modificación comenzó en vigencia el 1 de mayo de 2022.

Con la finalidad de poder evaluar el efecto del crecimiento salarial en el Estado de Resultados de la empresa mencionada, este estudio se apoya en la información administrada por la empresa y se enfoca en el ámbito contable.

La investigación es a una empresa microempresa, es de mucha importancia ver el impacto al Estado de Resultado con el propósito de proceder a realizar mejores decisiones estratégicas que impulsen el crecimiento de la empresa, y no tener que recurrir a otras opciones como por ejemplo reducción de personal.

El estudio se realizó en la empresa SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C., la empresa es una Mype, cuya muestra de población es los 100 trabajadores como objetivo determinar que tiene un impacto negativo de 4.86% de diferencia en las planillas.

Por último, se planteó recomendaciones para reducir el impacto en los resultados cuando el Estado decida aumentar el Remuneración Mínima vital en el futuro.

Palabras claves: Sueldo, Resultados, Estados de Resultado, Utilidad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work is to be able to evaluate what changes will be made with the increase in the minimum vital remuneration (RMV) impact on the Financial Statements of the company Soluciones 1A1 S.A.C. located in Lince, during the year 2022. This is related to the D.S. N° 003 – 2022 - TR, which was issued on April 3, 2022 in El Peruano, where the then President of the Peruvian Republic José Pedro Castillo Terrones approved the increase in the Minimum Wage from S/ 930.00 to S/ 1,250.00 . This modification became effective on May 1, 2022.

In order to be able to evaluate the effect of salary growth on the Income Statement of the aforementioned company, this study is based on the information managed by the company and focuses on the accounting field.

The investigation is a microenterprise, it is very important to see the impact on the Income Statement in order to proceed to make better strategic decisions that promote the growth of the company, and not have to resort to other options such as reduction of staff.

The study was carried out in the company SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C., the company is a Mype, whose population sample is 100 workers with the objective of determining that it has a negative impact of 4.86% difference in the payroll.

Finally, recommendations were made to reduce the impact on the results when the State decides to increase the Minimum Living Remuneration in the future.

Keywords: Salary, Results, Income Statements, Utility.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU EFECTO EN EL ESTADO DE RESULTADOS DE LA EMPRESA SOLUCIONES 1A1 S.A.C. LINCE, 2022 nace con la necesidad de conocer los efectos que tiene el incremento de la Remuneración Mínima vital en los resultados de la empresa MYPE y como poder solventar ese aumento en cada trabajador que gana la RMV al parecer el aumento no es mucho ya que son s/95.00 soles, pero al sumar las diferencias de los beneficios sociales y multiplicar por cada trabajador que gana el sueldo mínimo que es un 4.86% de diferencia de pago al trabajador .

CAPÍTULO I se trata sobre la problemática que se da en la empresa, se traza la pregunta general y específica, así como también los problemas principales y secundarios; de los objetivos generales y objetivos específicos, se presenta la justificación de la investigación y delimitaciones que esta presenta; y datos generales de la empresa.

CAPITULO II trata el marco teórico, dentro del presente está los antecedentes, nacionales e internacionales, luego marco histórico, como el marco legal, también marco teórico y por último el marco conceptual.

CAPÍTULO III nos presenta la descripción y evaluación de las actividades realizadas, como descripción del puesto, ubicación en el organigrama, funciones del puesto, beneficios de la empresa, inconvenientes en el trabajo.

CAPÍTULO IV se presenta el procesamiento de los datos, las limitaciones, el costo de la investigación, conclusiones, recomendaciones, revisiones bibliográficas y anexos.

# ÍNDICE

<b>PORTADA</b> .....	<b>i</b>
<b>TÍTULO</b> .....	<b>ii</b>
<b>ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>13</b>
<b>LA EMPRESA</b> .....	<b>13</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2. Delimitación de la investigación .....	15
1.2.1. Delimitación espacial .....	15
1.2.2. Delimitación Temporal.....	15
1.2.3. Delimitación Social .....	15
1.3. Formulación del Problema .....	15
1.3.1. Problema Principal .....	15
1.3.2. Problemas Secundarios.....	15
1.4. Objetivos de la investigación .....	16
1.4.1. Objetivo Principal.....	16
1.4.2. Objetivo Especifico.....	16
1.5. Justificación de la Investigación e importancia de la investigación.....	16
1.5.1. Justificación.....	16
1.5.2. Importancia .....	16
1.6. Limitación.....	17
1.7. Datos generales.....	17
1.8. Nombre o Razón Social .....	17

1.9. Ubicación de la empresa .....	17
1.10. Giro de la empresa .....	20
1.11. Tamaño de la empresa .....	20
1.12. Breve reseña histórica.....	20
1.13. Organigrama de la empresa.....	21
1.14. Misión, Visión y Valores .....	22
1.14.1. Misión .....	22
1.14.2. Visión.....	22
1.14.3. Política.....	22
1.14.4. Valores .....	22
1.15. Servicios y Clientes.....	23
1.15.1. Servicios .....	23
1.15.2. Clientes.....	24
1.16. Premios y Certificaciones .....	25
1.17 Relación de la empresa con la sociedad .....	25
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>27</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>27</b>
2.1. Antecedentes Relacionados con la Investigación .....	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	30
2.2. Marco Histórico.....	33
2.2.1. Marco Teórico Remuneración Mínima Vital .....	33
2.2.2. Marco Teórico Estados financieros .....	35
2.3. Marco Legal.....	37
2.3.1. Remuneración Mínima Vital .....	37
2.3.2. Micro y Pequeña empresa .....	39
2.3.3. Estados Financieros.....	42
2.4. Marco Teórico .....	43
2.4.1 Marco Teórico de Remuneración Mínima Vital .....	43
2.4.2. Marco Teórico de Estados Financieros .....	50

2.5. Marco Conceptual.....	51
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>58</b>
<b>DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS .....</b>	<b>58</b>
3.1 Descripción del puesto.....	59
3.2 Ubicación del puesto en el organigrama .....	60
3.3 Funciones del puesto .....	61
3.4 Actividades desarrolladas .....	63
3.5 Clientes internos .....	64
3.6 Inconvenientes en el trabajo .....	64
3.7 Beneficios de la empresa .....	65
3.8 Propuesta de mejora.....	65
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>66</b>
<b>CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>66</b>
4.1. Conclusiones .....	66
4.2. Recomendaciones .....	67
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>70</b>

# CAPÍTULO I

## LA EMPRESA

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Se realizó un estudio con el fin de comprender cómo afecta el incremento del salario mínimo vital al estado financiero de la empresa Soluciones 1 a 1 SAC. Al analizar la información contable proporcionada por la empresa, que incluye declaraciones mensuales y anuales, así como la planilla de sueldo, el enfoque de la investigación se limita específicamente al aspecto contable de la mencionada empresa.

Actualmente muchas empresas compensan a sus trabajadores con la Remuneración mínimo vital (RMV) de S/. 1,025.00 Soles, si estos cumplen sus 8 horas diarias o 48 horas semanales, pero a través del tiempo el RMV ha ido aumentando por diferentes factores, entre ellos tenemos la inflación de los precios en el mercado, por otro lado, temas políticos, aumento de la canasta básica, entre otros. Además, es importante entender cuál es el efecto que se tiene en el estado financiero de la compañía el aumento del RMV, entender cómo varía en costos y por ende en la utilidad.

En Perú, las microempresas constituyen el 96% del total de empresas, hasta el 31 de marzo de 2022, la cantidad de empresas formales que están registradas en la base del Directorio Central de Empresas y Establecimientos alcanzó la cifra de 3 millones 29 mil 585, en tal sentido representa un crecimiento del 6.7% en relación con el mismo tiempo del año 2021. Además, estas empresas generan el 48% de los puestos de trabajo.

Por otro lado, Soluciones 1A1 S.A.C. es una empresa bajo el régimen MYPE, especialista en BPO (Business Process Outsourcing) Contact Center que tiene como actividad principal servicio al cliente mediante una central Call Center, con un total de personal de 100 personas y las 77 personas que tienen el puesto de Operadores Telefónicos (Teleoperadores), los cuales perciben una remuneración básica del SMV de S/. 1,025.00, lo cual representa el 77% de su fuerza laboral.

Para contrarrestar los efectos que puedan surgir debido al aumento en la remuneración mínima vital de los colaboradores, las compañías pueden tomar decisiones como incrementar los precios de los productos o de los servicios, llevar a cabo despidos de personal, reducir la inversión en publicidad, maquinaria y capacitación, disminuir la calidad, lo cual podría resultar en la pérdida de clientes. Si no se toman decisiones prudentes, esto podría conllevar consecuencias como una disminución en la rentabilidad o, en casos extremos, llevar a la quiebra de la empresa.

El tema del salario mínimo tanto se ve reflejado en la empresa como en el trabajador, el trabajador se sentirá motivado de manera positiva por el aumento ya que ayudará a cubrir sus necesidades para tener una vida digna; el aumento de remuneración mínima puede tener un impacto favorable o desfavorable en función de si se registra una reducción o incremento.

Por ello, la presente investigación se dedicará a conocer cuál es el impacto de la variación de la Remuneración Mínima vital de sus trabajadores en los resultados para poder tomar decisiones por parte del directorio.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Esta investigación tuvo lugar dentro de la compañía Soluciones 1 a 1 S.A.C. en el distrito de Lince, Lima.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

Este estudio se basa en el periodo 2022.

### **1.2.3. Delimitación Social**

En estas circunstancias, el grupo social objeto de estudio son todos los 100 trabajadores de la empresa SOLUCIONES 1 A 1 S.AC.

## **1.3. Formulación del Problema**

### **1.3.1. Problema Principal**

¿En qué medida el incremento de la remuneración mínima vital afecta el Estado de Resultado de la empresa Soluciones 1A1 S.A.C. Lince, 2022?

### **1.3.2. Problemas Secundarios**

PS1 ¿De qué manera el incremento de la remuneración mínima vital afecta Estado de resultado de la empresa Soluciones 1A1 S.A.C. Lince, 2022?

PS2 ¿Cómo el estado de Resultado indica la eficiencia en la empresa Soluciones 1A1 S.A.C. Lince, 2022?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo Principal**

Determinar en qué medida el incremento de la remuneración mínima vital afecta el estado de Resultados de la empresa Soluciones 1A1 S.A.C., Lince, 2022.

### **1.4.2. Objetivo Especifico**

Analizar en qué medida el incremento de la Remuneración Mínima vital afecta el estado de Resultado de la empresa Soluciones 1A1 S.A.C. Lince, 2022.

Precisar cómo el Estado de Resultado indica eficiencia en la empresa Soluciones 1A1 S.A.C. Lince, 2022.

## **1.5. Justificación de la Investigación e importancia de la investigación**

### **1.5.1. Justificación**

Este trabajo se llevará acabo con el objetivo de contribuir teorías y conceptos existentes para entender el impacto de la Remuneración Mínima vital (RMV) en los Estados de Resultados, encontrar explicaciones a la relación que existe con el Remuneración Mínima vital y los resultados. Estas teorías permitirán contrastar diferentes conceptos de las finanzas de la empresa en estudio.

### **1.5.2. Importancia**

Al pasar la RMV de s/ 930.00 soles a s/1025.00 soles; hubo un aumento de s/95.00 soles en el sueldo, es importante esta investigación ya que permitirá a la empresa SOLUCIONES 1 A 1

S.A.C. a saber de las variaciones que se da, ya sea positivo o negativo en el estado de Resultado y así poder manejar y optimizar los recursos y mejorar en las tomas de decisiones para sus estrategias a futuro.

### **1.6. Limitación**

Una limitante fue el tiempo debido a que por motivos laborales el tiempo es limitado, pero con un esfuerzo logré los resultados requeridos.

Por último, debido a que no existen muchas investigaciones similares no hubo mucho acceso a la información.

### **1.7. Datos generales**

La empresa Soluciones 1 a 1 SAC, es un call center que se dedica al servicio de cobranzas, ventas, atención al cliente, encuestas por llamadas y atención de reclamos.

### **1.8. Nombre o Razón Social**

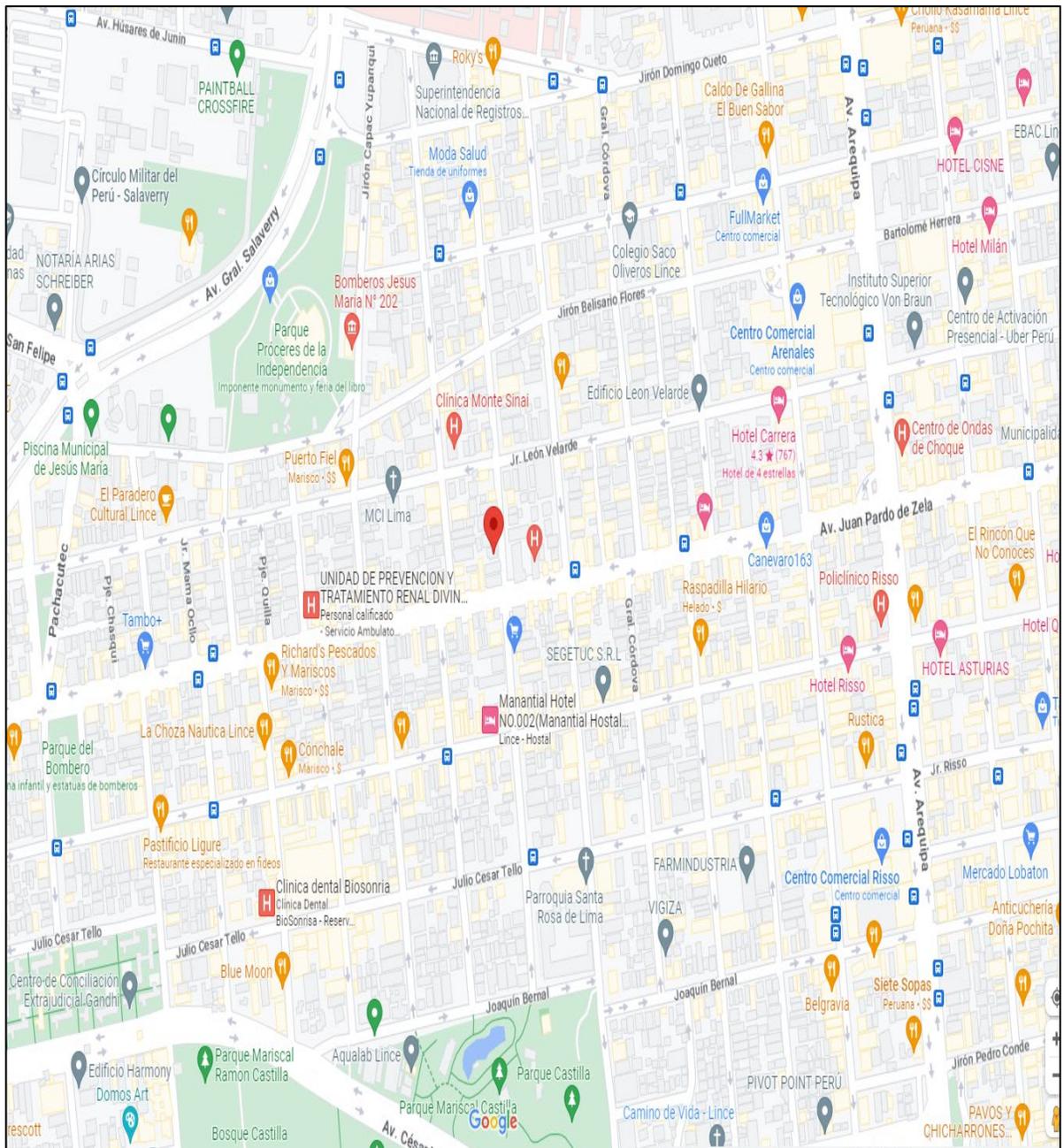
La empresa es Soluciones 1A1 S.A.C. con Ruc 20512999221.

### **1.9. Ubicación de la empresa**

La empresa SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C. tiene 2 sedes:

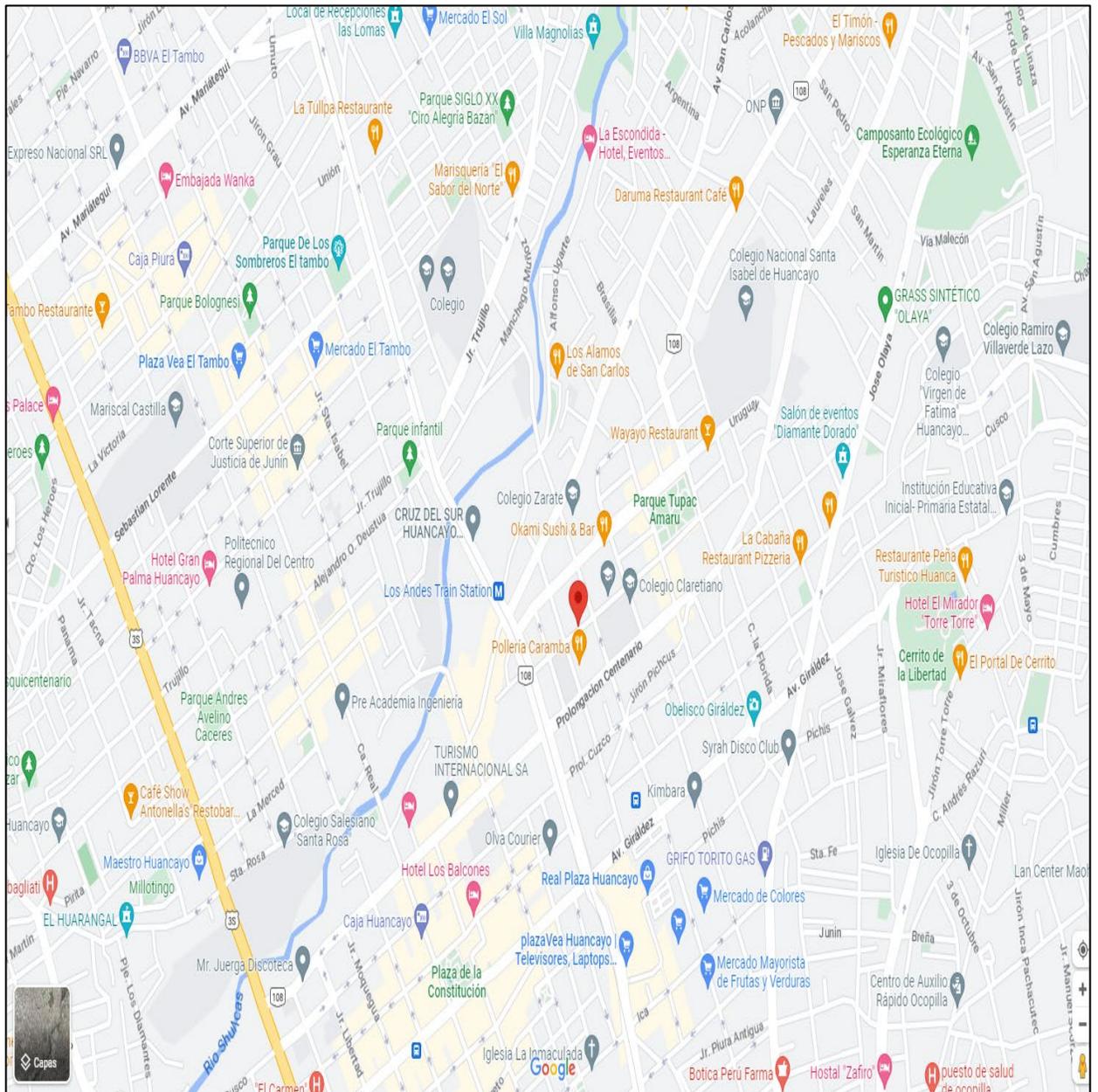
En la ciudad de Lima:

## Jr. Francisco de Zela nº 1872 – Distrito de Lince



En la ciudad de Huancayo:

# JR. ABANCAY NRO. 383 DPTO. 204 JUNIN - HUANCAYO – HUANCAYO



### **1.10. Giro de la empresa**

La empresa SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C. se dedica a la cobranza, venta, atención al cliente, encuestas y atención de reclamos por llamadas. (call Center).

### **1.11. Tamaño de la empresa**

SOLUCIONES 1 A 1 SAC: Es una empresa bajo el régimen MYPE, cuenta con 100 trabajadores.

### **1.12. Breve reseña histórica**

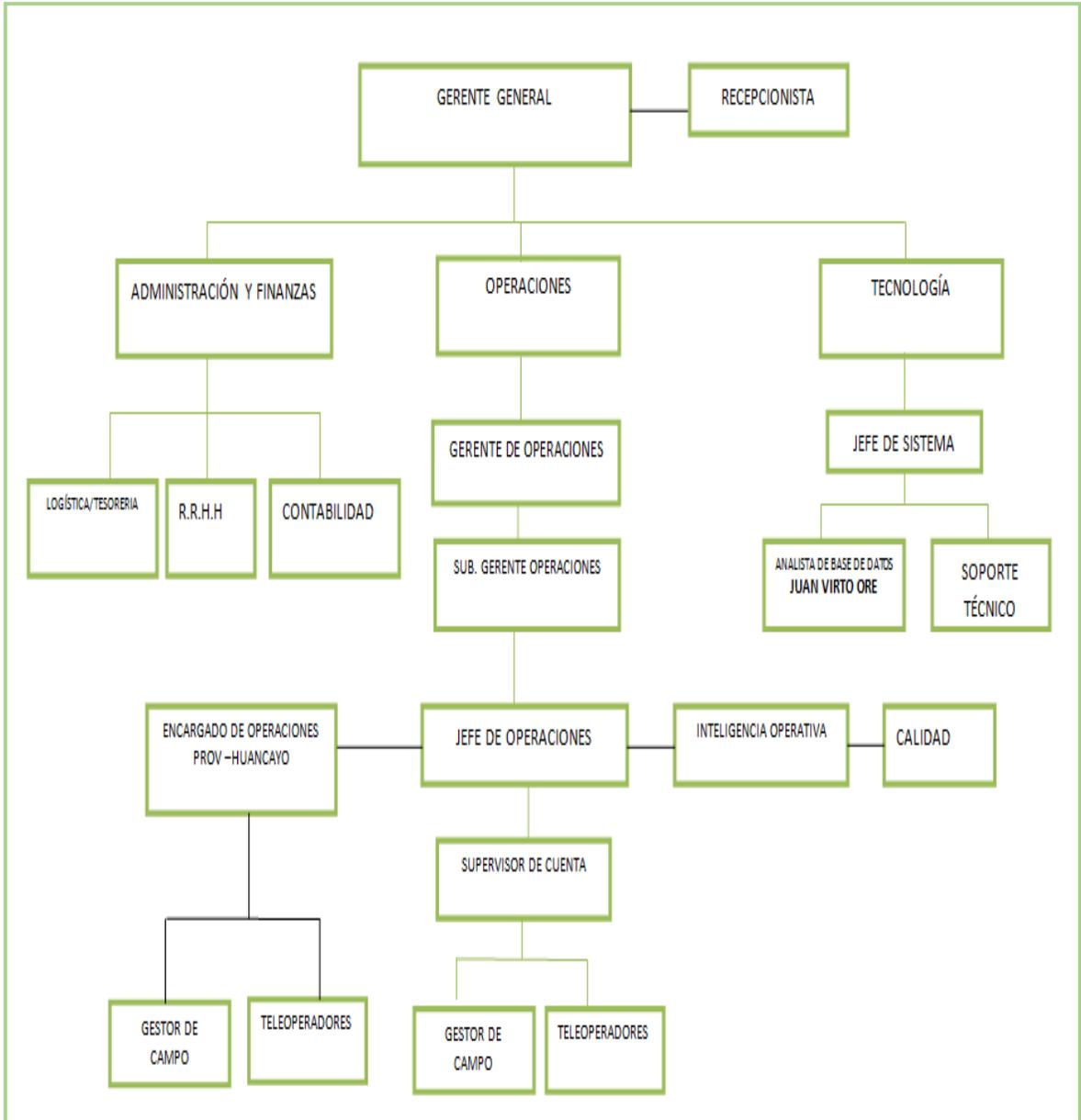
Es una empresa ampliamente reconocida que surgió hace 16 años, estableciendo conexiones basadas en la confianza y en el profundo entendimiento de su sector, esta conexión se forma gracias a las relaciones que construimos tanto entre los integrantes de nuestra compañía como con los clientes.

Ofrecemos soluciones variadas en distintas áreas como en el manejo de Cobranzas, manejo de Ventas, Atención al Cliente y Postventa. Aplicamos métodos novedosos y procedimientos de constante perfeccionamiento, todos enmarcados en altos niveles de calidad y eficacia. Además, desarrollamos herramientas de administración personalizadas de acuerdo con las necesidades de nuestros usuarios.

Nos caracterizamos por tener una orientación sumamente centrada en el cliente y por contar con el nivel más alto de profesionalismo y compromiso por parte de nuestro equipo humano. Trabajamos con un objetivo compartido que va más allá de un simple compromiso.

### 1.13. Organigrama de la empresa

La empresa SOLUCIONES 1 A 1 SAC está organizada de la siguiente manera:



Fuente: Propia

## **1.14. Misión, Visión y Valores**

### **1.14.1. Misión**

Brindar soluciones de servicios, proveemos una calidad integral en nuestros procedimientos para asegurar la comodidad de nuestros clientes.

### **1.14.2. Visión**

Aspiramos a ser pioneros en calidad, tecnología e innovación en los servicios que ofrecemos, con el objetivo de ser identificados como el compañero más destacado por nuestros clientes.

### **1.14.3. Política**

SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C. se guía por una política de mejora continua, buscando proporcionar una calidad total en los servicios que ofrece. La compañía invierte considerables esfuerzos en mejorar todos los procesos relacionados con la gestión. Esto, a su vez, contribuye a aumentar la eficiencia y lograr resultados valiosos.

El trabajo excepcional que realizamos es continuamente reconocido por nuestros clientes. Este reconocimiento fortalece nuestro compromiso de seguir manteniendo un nivel superior de excelencia en nuestras prácticas y propuestas. Así, podemos satisfacer las demandas de nuestros aliados de manera efectiva.

### **1.14.4. Valores**

- **RESPECTO.** - Actitud de valoración, consideración, reconocimiento hacia una persona o cosa.

- **INNOVACIÓN.** - Innovar es reformar, renovar o hacer un cambio novedoso en la gestión que se realiza.
- **EFICIENCIA.** - Se refiere a la aptitud para poder llegar a realizar los objetivos y las metas establecidos utilizando la mínima cantidad de recursos en el tiempo más reducido.
- **ACTITUD DE SERVICIO.** - Es la disposición, el deseo, el interés, de servir a los demás.
- **DISCIPLINA.** - Es la habilidad de llevar a cabo acciones de manera organizada y constante con el fin de alcanzar un propósito determinado.

## **1.15. Servicios y Clientes**

### **1.15.1. Servicios**

#### **a) Gestión de Cobro**

Recuperamos deudas desde la etapa preventiva, cartera vencida de diversos tramos y cuentas castigadas. Tenemos un equipo especializado para cada etapa con expertos en negociación, soportados por herramientas tecnológicas. Las gestiones complementarias mediante Sms, Whats App, IVR y Mailling adaptado a nuestro sistema desarrollado In House, nos permite una mayor cobertura en tiempos breves.

**b) Ventas**

Estas pueden ser mediante In u Out Bound; ventas de productos y servicios; servicios de valor añadido, up grade, cross selling; buscamos la mejor opción de agregar valor a nuestro cliente.

**c) Encuestas Telefónicas**

Encuestas de percepción de un producto, servicio o empresa, encuestas de satisfacción que permitirá encontrar puntos mejora en el producto o servicio en búsqueda constante para mejoría en la calidad.

**d) Actualización de base de datos**

Enriquecemos nuestra información proporcionadas a las bases de datos con información relevante de acuerdo con cada solicitud: Dirección de domicilio, número de teléfono, celular, correo electrónico, centrales de riesgo, redes sociales y otros.

**e) Atención de reclamos**

Establecemos con el cliente un número de recepción de reclamos, brindamos atención a estos y resolvemos de acuerdo a las indicaciones establecidos por el cliente, también atendemos apelaciones y otras etapas de reclamo. Solucionamos las quejas de acuerdo a los parámetros indicados por cada cliente.

**1.15.2. Clientes**

a) Derrama Magisterial

b) América Móvil

c) Cencosud

- d) DIRECTV
- e) Falabella
- f) Movistar
- g) Financiera OH
- h) Mapfre
- i) Cable Mas

#### **1.16. Premios y Certificaciones**

La empresa SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C por el momento no cuenta con ningún premio.

#### **1.17 Relación de la empresa con la sociedad**

La compañía SOLUCIONES 1 A 1 S.A.C. es muy comprometido con la sociedad realizando lo siguiente:

- a) Donaciones para apoyar a niños del Hospital del Niño.
- b) Siendo responsables con nuestros trabajadores al tener un área de la Felicidad con nuestra Psicóloga Pilar Torres Rosas.
- c) Colaborar con proveedores responsables que también implementen políticas de Responsabilidad Social Corporativa.
- d) Promover la diversidad e inclusión social implica que las empresas implementen políticas dirigidas a la integración de personas con discapacidades y pertenecientes a grupos en

situación de vulnerabilidad que enfrentan el riesgo de quedar excluidos socialmente.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes Relacionados con la Investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Eugenio Arias, Jenny Alexandra (2013), indica en investigación de graduación para la obtención del título, “La planificación financiera y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Incubandina S.A.” en Ecuador; el presente trabajo consiste en responder a un problema detectado en la realización de la meta financiera y del modelo de su presupuesto orientado a tener mayor rentabilidad de la compañía, siendo el primer paso analizar la situación financiera de la empresa; muchas no cuentan con esta planificación para realizar sus actividades lo que conlleva a una crisis en la gestión de los recursos y de esta manera culminen su vida comercial. El problema radica en una inadecuada planificación financiera, y su incidencia en la rentabilidad lo cual muestra su importancia de obtener información eficaz para la toma de decisiones, por lo tanto, la investigación tiene como objetivo proponer un plan financiero como herramienta.

La planificación financiera es un procedimiento mediante el cual se anticipan y establecen los cimientos de las operaciones económicas con el fin de reducir el riesgo y aprovechar las posibilidades y los activos, buscando tanto la rentabilidad como la estabilidad financiera.

Concluye en que el proyecto financiero en la toma de las decisiones a futuro, es la herramienta importante y necesaria en una empresa en

marcha, muchas empresas no aplican las herramientas financieras en la gestión empresarial, ni mucho menos cuentan con especialistas en estos rubros, ya que, solo toman decisiones gerenciales basándose en la competencia, muchos no reconocen de su importancia y es por ello que la vida comercial de sus empresas culmina al poco tiempo, debido a que no saben distribuir sus recursos y aprovechar las oportunidades costo – beneficio.

Fanny Alejandra Saquichagua Plaza, Ramón Alvaro Inga Quizhpe (2015) indica en el trabajo de investigación: “Efectos Del Incremento Del Salario Mínimo En El Empleo y los Ingresos Laborales de los Trabajadores Asalariados Del Ecuador En El Periodo 2012-2013” de la Universidad de Cuenca; tuvo como objetivo general:

Se pretende examinar los efectos inmediatos de un aumento en la RMV en los salarios y el empleo de los trabajadores asalariados en Ecuador. La importancia de esta investigación reside en la elaboración de un modelo que describe cómo funciona el mercado laboral en Ecuador, dividiéndolo en tres sectores: en la formal, en el informal competitivo y en la informal racionado. Este enfoque nos da paso analizar las diferentes formas en que el salario mínimo puede afectar el mercado laboral.

La hipótesis planteada sostiene, el aumento de la RMV establece una barrera más alta para la demanda de trabajadores con poca cualificación en el sector formal, lo que provoca la migración de estos empleados al sector informal racionado, mientras que el empleo en el sector informal no se verá afectado.

Diego Torres Flores (2016), en su trabajo de investigación AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO MEXICO 2005-2014, del colegio del norte concluye:

Este proyecto combina un análisis sobre el salario mínimo, abordando desde la perspectiva neoclásica del funcionamiento del mercado laboral. Se desarrolla un modelo de datos panel para evaluar la conexión entre el empleo y el salario mínimo en un lapso de 10 años, focalizado en las 32 principales ciudades de México. Los resultados obtenidos señalan una correlación negativa entre ambas variables.

Además, se presenta una sugerencia de política relacionada con el salario mínimo: la implementación de un impuesto negativo al salario. El propósito de esta propuesta es conciliar los principios de la Constitución mexicana con la evolución del empleo. Por lo tanto, este trabajo se integra en el debate actual sobre las políticas salariales en México.

Mónica Jiménez (2018), en su trabajo de investigación: “El efecto del salario mínimo sobre las transiciones laborales en Argentina”, de la Universidad Nacional de Salta, Argentina concluye:

El propósito de su artículo es calificar cómo el sueldo mínimo influye en la calidad del trabajo y en la posibilidad de cambiar de trabajo a uno de diferente calibre, tanto en medianas y grandes compañías del sector público del país Argentina.

Por el momento, no se han llevado a cabo estudios con objetivos similares en nuestro país. El análisis se basa en los datos

proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares y utiliza el método de diferencias en diferencias.

Los resultados sugieren que el aumento del sueldo mínimo reduce los cambios hacia trabajos de mayor calidad.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Luis, Pinedo (2012), en su trabajo de investigación titulado: "Situación financiera de la empresa In L&J Inversiones S.A.C. Periodo 2009 - 2011". Concluye en lo siguiente:

La compañía cuenta con suficiente liquidez para cumplir con sus compromisos tanto a corto plazo como a largo plazo, pero posee una cantidad considerable de activos inactivos.

La situación financiera de la compañía del 2009 es positiva, alcanzando el 8.9%. Sin embargo, esta cifra disminuye al 5.2% en el año 2009 y al 3.4% en 2010. Es evidente que la utilidad de la empresa disminuye anualmente, a pesar del aumento en las ventas durante los primeros dos años. Esto se debe al aumento significativo en los costos de ventas, gastos administrativos y financieros, lo que reduce la rentabilidad global de la empresa.

Las diferencias entre estos dos años revelan que la empresa dispone de liquidez, pero no logra realizar sus pagos a proveedores en tiempo y forma. Además, la existencia de cuentas por cobrar también afecta negativamente a la entidad.

De La Cruz Torres, Silvana (2013), en la realización del trabajo de investigación titulado: “Análisis de la situación financiera Inversiones Condado S.A. y propuesta para mejorar la gestión del mismo”. Concluye en lo siguiente:

Se ha identificado un ligero problema de organización en la empresa, que abarca la falta de inventarios, una estructura de organigrama poco definida y una distribución inadecuada de las funciones de los empleados. Sin embargo, el principal desafío radica en la falta de control y gestión financiera, lo que impide el crecimiento óptimo de la empresa. A pesar de estos inconvenientes, se han identificado oportunidades financieras que pueden mejorar el nivel económico y financiero de la empresa, allanando el camino para inversiones y crecimiento.

La empresa presenta un nivel considerable de endeudamiento bancario, que se sostiene mediante los ingresos obtenidos por servicios de arriendo o concesiones, así como garantías no reembolsables. A pesar de esta carga de deuda, y según el análisis realizado, se llega a la conclusión de que es un negocio rentable, ya que sus ganancias muestran un aumento significativo cada año.

A pesar de su elevado endeudamiento financiero, la empresa es capaz de cumplir con los compromisos en tiempo y forma. Además, tiene el potencial de aumentar su rentabilidad financiera mediante servicios de concesiones y mejoras en la gestión del departamento de marketing. La implementación de estrategias publicitarias, eventos y promociones

puede incrementar las ventas y captar más clientes, logrando mantener una estabilidad con los clientes internos.

López Chávez, Elsa; en su trabajo de investigación titulado: “Remuneración mínima vital y su incidencia en los estados financieros en las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Huamanga, 2017” El objetivo principal de esta investigación fue demostrar el impacto de la RMV de los estados financieros de las PYMES en la provincia de Huamanga durante el año 2017.

El método de la investigación fue de diseño no experimental, basado en fuentes bibliográficas, documentos y casos de estudio. Para recolectar información se empleó la técnica de la entrevista. El estudio se centró en evaluar cómo las empresas podrían afrontar un aumento salarial con relación al crecimiento de la remuneración mínima vital. Este último se refiere al salario mínimo establecido en el mercado laboral, que garantiza un ingreso aceptable para los trabajadores, promoviendo la equidad social y protegiendo al trabajador en las negociaciones salariales.

El artículo busca acercarse a la regulación de la RMV en el Perú y, a diferencia de algunas opiniones divergentes, destacar las ventajas económicas de esta medida.

Los resultados obtenidos revelaron lo siguiente: según la encuesta realizada, el 25% de los encuestados, en calidad de empresarios, apoyan el incremento de la RMV, mientras que el 20% no está de acuerdo con dicho incremento.

Además, un 5% de los encuestados manifestó no tener una opinión formada al respecto. Estos resultados indican que un considerable porcentaje de empresarios está a favor del aumento de la remuneración mínima vital.

## **2.2. Marco Histórico**

### **2.2.1. Marco Teórico Remuneración Mínima Vital**

10 de marzo de 2000: Mediante el Decreto de Urgencia N° 012 - 2000, el presidente de ese año Alberto Fujimori incrementó el salario mínimo del sector privado. En 1997, el salario mínimo se elevó de S/345 a S/410 mensuales.

15 de septiembre de 2003: Tres años después del gobierno fujimorista, el expresidente Alejandro Toledo aumentó la Remuneración Mínima Vital a S/ 460.00 mediante el Decreto de Urgencia N° 22-2003. Este aumento representó un incremento de más del 12%.

01 de enero de 2006: Ese año el sueldo mínimo subió a S/ 500.00. Según D.S. N° 016-2005-TR estableció que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

01 de octubre de 2007: Durante el gobierno aprista, el D.S. N° 022 - 2007-TR dispuso un aumento de s/ 30.00 soles, equivalente a S/ 530.00. Luego, en el mes de enero de 2008, se incrementó a S/550.

01 de diciembre de 2010: Tres años después, alcanzó los S/ 580.00.

01 de febrero de 2011: Un año después, bajo el D.S. N°011-2010-TR, llegó a S/ 600.00 solo para los colaboradores del sector privado.

15 de agosto de 2011: El Gobierno oficializó un aumento de S/75.00 soles en la RMV, haciendo efectivo en octubre de 2011, cerrando el sueldo mínimo en S/675.00.

01 de junio de 2012: Al inicio del gobierno de Ollanta Humala, se estableció por medio del D.S. N°007-2012-TR que la RMV sería de S/ 750.00.

30 de marzo de 2016: Antes de culminar el mandato de Presidente Humala, anunció que el sueldo mínimo aumentaría a S/ 850.00 a partir del 1 de mayo para los trabajadores.

21 de marzo de 2018: En ese entonces el presidente Pedro Pablo Kuczynski, previo a su renuncia a la presidencia debido al escándalo de Odebrecht, se aprobó el aumento de S/ 850.00 a S/ 930.00 en su última sesión del Consejo de Ministros, aplicable desde abril.

3 de abril de 2022: Bajo el liderazgo del presidente Pedro Castillo, el Poder Ejecutivo aprobó el aumento de la RMV considerando criterios técnicos y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

De acuerdo con el D.S. 003 - 2022-TR publicado en el Diario El Peruano, en la cual indica la aprobación de un incremento de 95 soles que entró a regir el 1 de mayo del 2022, elevando la RMV de s/ 930.00 soles a s/ 1,025.00 soles.

### **2.2.2. Marco Teórico Estados financieros**

Su origen fue Estados Unidos de América, en el contexto del desarrollo industrial, que condujo a la formación de conglomerados empresariales con el propósito de lograr beneficios económicos.

La Contabilidad, definida como "el arte de registrar, de clasificar, de resumir, de interpretar los datos financieros", también se relaciona con los Estados Financieros. Estos son creados para servir a distintas partes interesadas en las operaciones de la compañía.

Inicialmente, la administración de estas asociaciones se basaba en métodos rudimentarios.

Al empezar el análisis de los estados financieros, es fundamental considerar los aspectos que se mencionan a continuación:

#### **a. Fiabilidad de los datos del balance**

Como un paso previo al análisis del balance, es esencial asegurarse de la confiabilidad de sus datos. En principio, la máxima confiabilidad se obtiene a través de balances auditados, aunque si la firma de auditoría no es de alta reputación.

En situaciones donde no se cuentan con datos auditados, es necesario realizar ciertas verificaciones para asegurar la coherencia de los datos. Esta coherencia afecta a las relaciones entre diferentes partidas del balance, ya sea con otras partidas de estados financieros o con cifras que no están incluidas en los registros contables.

### **b. Valores medios**

En ocasiones, los saldos de algunas cuentas como existencias, caja, bancos o los saldos utilizados en pólizas de crédito al final del año pueden no ser informativos debido a que presentan valores extremadamente altos o bajos, lo que no refleja el promedio del año de manera precisa.

En situaciones como estas, al calcular ratios financieros, sería más adecuado utilizar valores promedio que abarquen varios momentos del año en relación al saldo en cuestión. Esto ayudaría a obtener una visión más realista y representativa de la situación financiera en el transcurso del año.

### **c. Diferencias sectoriales**

Cada sector económico presenta características únicas que requieren una distinción entre las empresas en función del sector en el que operan. Por lo tanto, las propuestas que se presentarán más adelante en relación a estructuras adecuadas de masas patrimoniales o ratios deben ser evaluadas en el contexto específico de cada empresa. Es necesario cuestionar si son realmente válidas para cada situación particular y realizar comprobaciones en consecuencia.

### **d. Tamaño de empresa**

El punto mencionado anteriormente también es aplicable al tamaño de la empresa. No es igual comparar una empresa grande con una pequeña, incluso si pertenecen al mismo sector. En términos generales, las compañías de mayor tamaño casi siempre tienen un activo más grande y una capacidad mayor de endeudamiento, especialmente a más plazo. La dimensión de una compañía se evalúa comúnmente a través de tres

variables: la cifra de ventas, el volumen de activos y el número de empleados. Cada una de estas dimensiones puede influir significativamente en la estructura financiera y las decisiones de inversión y financiamiento de una empresa, lo que requiere un enfoque cuidadoso y adaptado a su tamaño y características específicas.

#### **e. Zona geográfica**

La ubicación geográfica en la que opera una empresa puede generar diferencias entre empresas del mismo sector y tamaño. Por ejemplo, la cultura local en relación a las modalidades de pago (pagos al contado frente a plazos comerciales de 30, 60 y 90 días) influye en la manera en que se financia el activo circulante. Además, el nivel de calificación profesional en una región puede impactar en los salarios.

Factores regionales como estos pueden tener un efecto significativo en las operaciones y decisiones financieras de una empresa. Incluso cuando las empresas operan en el mismo sector y tienen tamaños similares, estas diferencias geográficas pueden influir en aspectos clave como la gestión del flujo de efectivo, la política de recursos humanos y las estrategias de financiamiento. Por lo tanto, considerar el contexto geográfico es esencial para comprender completamente la situación financiera y las perspectivas de una empresa.

### **2.3. Marco Legal**

#### **2.3.1. Remuneración Mínima Vital**

El 02 de abril del 2022 se publicó en el diario El Peruano “DECRETO SUPREMO N.º 003-2022-TR” EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA JOSE PEDRO CASTILLO TERRONES, CONSIDERANDO:

El art. 24 de la Constitución Política del Perú establece que el empleado posee el derecho a recibir una compensación justa y adecuada que busque asegurar el bienestar material y emocional tanto para él como para su familia. Además, la regulación de la retribución mínima es responsabilidad del Estado, involucrando a las entidades representativas de trabajadores y empleadores.

El ajuste de la remuneración mínima que se establece considera criterios técnicos para evaluar los índices de inflación subyacente y de productividad. Esto se hace con el propósito de que el aumento refleje la evolución económica de nuestra nación y pueda contribuya a la constante mejora del poder adquisitivo de los empleados.

## **Decreta**

### **Artículo 1. Objeto de la norma**

Aumentar S/ 95.00 la RMV de los empleados bajo el régimen laboral de la actividad privada. Con esta modificación, la RMV cambiará de S/ 930.00 a S/ 1,025.00, y este incremento se aplicará a partir del 1 de mayo de 2022.

### **Artículo 2. Publicación**

Este Decreto Supremo se divulga en el sitio web del MTPE el mismo día en que se publica en el Diario El Peruano.

### **Artículo 3. Refrendo**

La ministra de Trabajo y Promoción del Empleo da su respaldo a este decreto supremo mediante su refrendo.

### **2.3.2. Micro y Pequeña empresa**

El D.S. N° 013-2013 corresponde que:

Artículo 4 establece la definición de la MYPE como una entidad económica que puede estar en conjunto por personas naturales o personas jurídicas bajo diferentes formas de regímenes según la ley vigente. Su propósito principal son las actividades con la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o la prestación de servicios.

Se establece las características de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en función a sus ventas anuales.

Se definen las siguientes categorías empresariales:

- Microempresa: que son ventas anuales hasta 150 UIT.
- Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta 1700 UIT.
- Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta 2300 UIT.

El aumento en el límite de ventas anuales se da cada 2 años para cada categoría de MIPYME puede ser determinado por decreto supremo respaldado por el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de la Producción.

**Beneficios comunes.** – Estos beneficios son aplicables si la empresa está en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype).

Algunos de los beneficios laborales compartidos incluyen la posibilidad de establecer contratos indefinidos o a plazo fijo, así como contratos a tiempo parcial. También se permite la implementación de un período de prueba para los empleados. Se garantiza una remuneración mínima, se define la jornada laboral, se provee de descanso semanal y se otorgan días de descanso en días festivos con la correspondiente compensación por horas extras trabajadas.

Estos derechos laborales se aplican a todas las empresas, independientemente de su tamaño. Sin embargo, las MYPE también cuentan con beneficios adicionales bajo la Ley MYPE.

Aspectos clave relacionados con los beneficios laborales para trabajadores de micro y pequeñas empresas (MYPE) incluyen:

**Periodo de prueba:** Es de tres meses es válido tanto para empleados del régimen general como para las MYPE, independientemente de si se especifica en el contrato laboral.

**Remuneración:** Los colaboradores de las MYPE tienen derecho a recibir al menos la remuneración mínima vital.

**Jornada laboral:** La jornada laboral para empleados de MYPE es de 8 horas al día y 48 horas a la semana como máximo. Los trabajadores en jornada nocturna que perciben la remuneración mínima no tienen derecho a una sobretasa del 35%, a diferencia del régimen común.

**Descanso semanal:** Los trabajadores de MYPE tienen derecho a un día de descanso semanal, que no necesariamente debe ser el domingo.

**Descanso en días festivos:** Los trabajadores de MYPE tienen derecho a descanso pagado en días festivos.

Beneficios especiales para los trabajadores de MYPE incluyen:

**Descanso vacacional:** Los colaboradores tienen derecho a 15 días de descanso anual pagado, con la opción de vender hasta 7 días de vacaciones.

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** Los colaborados tienen derecho a la CTS, que de acuerdo con la ley es de medio sueldo por año de servicio.

**Gratificaciones:** Los colaboradores reciben 2 gratificaciones al año, que son de medio sueldo cada una. Los de microempresas no tienen este derecho.

**Utilidades:** Los colaboradores tienen derecho a utilidades si la empresa en todo el año ha tenido más de 20 colaboradores.

**Indemnización por despido:** Los despidos arbitrarios conllevan diferentes indemnizaciones según la categoría (micro o pequeña empresa).

**Seguro complementario de riesgo:** Los colaboradores pueden acceder al seguro complementario de trabajo de riesgo.

**Pensiones:** Los colaboradores pueden optar entre el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o el Sistema Privado de Pensiones (AFP).

**Salud:** Los colaboradores de microempresas pueden afiliarse a EsSalud o al SIS. Los de pequeñas empresas deben afiliarse a EsSalud, y el empleador cubre el aporte mensual del 9% sobre las remuneraciones.

### **2.3.3. Estados Financieros**

**NIC 01.** La Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, titulada "Presentación de los Estados Financieros", se aplica en la elaboración de los estados financieros con el propósito de proporcionar información general de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). El objetivo principal es lograr la comparabilidad entre los estados financieros. (Ediciones Caballero Bustamante S.A.C, Año 2012, p. 39)

Esta norma busca asegurar que los estados financieros de propósito general puedan ser comparables tanto con los estados financieros previos de la misma entidad como con los de otras sociedades. Su aplicación contribuye a establecer bases coherentes y uniformes para la presentación de información financiera, permitiendo una mejor comprensión y análisis por parte de los usuarios. (Abanto, p. 21)

## **2.4. Marco Teórico**

### **2.4.1 Marco Teórico de Remuneración Mínima Vital**

A lo largo de la historia, han surgido diversas teorías acerca de los sueldos, pero ninguna de ellas ha sido completamente efectiva ni adecuada para abordar esta cuestión. En este momento, vamos a analizar en detalle estas distintas perspectivas.

**TEORÍA DE LOS INGRESOS:** Presentado por Adam Smith presentó esta idea en su libro "La Riqueza de las Naciones" en 1776. Esta teoría se enfoca en la interconexión entre los sueldos y la prosperidad económica. Según este planteamiento, Smith sugiere que los salarios son impactados por el nivel de riqueza en una sociedad. Expone que la necesidad de empleados, es decir, la contratación de trabajadores, tiende a crecer conforme los empleadores experimentan aumentos en sus ingresos.

Sin embargo, Smith enfatiza que el factor más crucial para elevar los salarios no es simplemente la cantidad de riqueza nacional, sino el constante crecimiento de dicha riqueza. En otras palabras, según Smith, el aumento sostenido de la riqueza en una economía tiene un impacto más

significativo en la mejora de los salarios que simplemente la cantidad total de riqueza existente.

Esta teoría de los ingresos de Adam Smith es parte fundamental de su enfoque en la economía y ha influido en las discusiones sobre los determinantes de los salarios y el desarrollo económico a lo largo de la historia.

**TEORÍA DE LA SUBSISTENCIA:** También considerada como la Teoría del Salario Natural, esta teoría fue desarrollada por David Ricardo en su obra "Principios de Economía Política y Tributación" año 1817. Su enfoque se centra en el valor de la mano de obra (salario) y su conexión con las necesidades básicas de los trabajadores.

Según la Teoría de la Subsistencia, el salario natural se refiere al nivel de salario que permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades fundamentales y mantener su nivel de vida sin aumentos ni disminuciones. En otras palabras, es el salario mínimo necesario para que los trabajadores puedan "subsistir y perpetuar su raza". Este concepto implica que los trabajadores deben recibir ingresos suficientes para cubrir sus necesidades esenciales como alimentación, vivienda y vestimenta.

Por otro lado, el precio en el mercado de la mano de obra, es decir, el salario que se paga en la realidad es determinado por la oferta y demanda en el mercado laboral. Este precio puede variar debido a factores como la oferta y demanda de trabajadores, la productividad laboral y las condiciones económicas generales.

La Teoría de la Subsistencia de Ricardo subraya la relación entre los salarios y las circunstancias de vida de los colaboradores, y ha influido considerablemente en el debate sobre los salarios y la distribución de ingresos en la economía clásica.

**TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS:** Presentada por John Stuart Mill en su obra "Principios de Economía Política" en 1848, esta teoría se enfoca en la relación entre los salarios y la oferta y demanda de trabajo en el mercado laboral.

Según esta teoría, Mill argumenta que los salarios están principalmente determinados por la interacción de la oferta y la demanda de trabajo en el mercado. Él considera que el trabajo es una mercancía al igual que cualquier otro bien, y, por lo tanto, está sujeto a las leyes reguladoras de la oferta y la demanda. En este contexto, la oferta de trabajo se relaciona con la cantidad de trabajadores disponibles y dispuestos a trabajar, mientras que la demanda de trabajo proviene de los empleadores o propietarios de capital que buscan contratar trabajadores para sus negocios.

En esencia, sugiere que el nivel de los salarios en una economía está influenciado por la proporción entre la cantidad de trabajadores disponibles y la cantidad de puestos de trabajo disponibles. Si la oferta de trabajadores es mayor que la demanda de empleo, los salarios tienden a disminuir.

Por otro lado, si la demanda de trabajadores supera la oferta de empleo, los salarios tienden a aumentar. Esta teoría resalta la importancia de las fuerzas del mercado en la determinación de los salarios y ha sido un aporte

fundamental en la comprensión de la relación entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

**TEORÍA DE MARX:** expuesta en su obra "El Capital", ofrece una perspectiva crítica y profunda sobre la relación entre los salarios, el trabajo y el capitalismo.

Marx plantea que el salario que el patrono paga al obrero no refleja el valor real del trabajo que realiza, sino el valor de su fuerza de trabajo. En otras palabras, lo que el obrero recibe no es equivalente al valor total de lo que produce, sino más bien al valor necesario para que el obrero pueda sobrevivir y continuar trabajando.

Marx también introduce el concepto de dividir la jornada laboral en dos partes. La primera parte, denominada "tiempo necesario de trabajo", abarca el período durante el cual el obrero trabaja para cubrir los gastos de producción y obtener los bienes y servicios esenciales para su subsistencia. La segunda parte, conocida como "valor adicional", representa el tiempo en el cual el obrero sigue trabajando más allá de lo requerido para cubrir sus propios costos. En esta fase, el capitalista obtiene sus ganancias, ya que el valor del trabajo adicional no es compensado al obrero.

Marx argumenta que la diferencia entre el valor total de lo que el obrero produce y el salario que recibe conforma la plusvalía, que es la base de las ganancias capitalistas. Esta explotación del trabajo excedente y no retribuido es un concepto central en la teoría marxista.

La Teoría de Marx sobre los salarios y la plusvalía ha tenido un impacto considerable en la comprensión de las dinámicas económicas y sociales en el sistema capitalista, y ha ejercido influencia en el pensamiento económico y político a lo largo de la historia.

**TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL:** Desarrollada por John Bates Clark, tiene como objetivo fija una relación entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta teoría se fundamenta en la ley de los rendimientos decrecientes, que sostiene que cuando uno o más factores de producción aumentan mientras los otros permanecen constantes, la productividad individual de los factores variables tiende a aumentar hasta un punto máximo y luego comienza a disminuir.

En el contexto de los salarios, esta teoría sostiene que los trabajadores son compensados en función de su contribución a la producción, es decir, su productividad marginal. La productividad marginal del trabajo se refiere al incremento adicional en la producción que se logra al añadir una unidad adicional de trabajo a los otros factores de producción.

De acuerdo con esta teoría, los empleadores están dispuestos a pagar a los trabajadores un salario que sea igual a su productividad marginal. Si un trabajador aporta más a la producción de lo que se le paga, el empleador obtiene un excedente conocido como "excedente del empleador". Por otro lado, si el salario es mayor que la productividad marginal del trabajador, el empleador incurre en pérdidas y es poco probable que contrate a ese trabajador.

En resumen, argumenta que los salarios tienden a estar determinados por la contribución de un trabajador a la producción, en función de su

productividad marginal. Esta teoría ha sido influyente en la economía y ha contribuido a entender cómo se establecen los salarios en relación con la productividad del trabajo.

**TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA:** con relación a los salarios se sustenta en el principio fundamental de que el nivel de los salarios está determinado por las fuerzas de la oferta y la demanda de mano de obra en el mercado laboral. En esencia, esta teoría argumenta que la relación entre la cantidad de trabajadores disponibles y la cantidad de colaboradores requeridos por los empleadores es lo que determina el nivel de los salarios.

Cuando la oferta de mano de obra es mayor que la demanda, se crea un exceso de trabajadores disponibles, lo que puede ejercer presión a la baja sobre los salarios. En esta situación, los empleadores tienen una mayor selección de trabajadores y pueden permitirse pagar salarios más bajos debido a la competencia entre los trabajadores por los puestos de trabajo limitados.

Por otro lado, cuando la demanda de mano de obra supera la oferta, se crea escasez de trabajadores y los salarios tienden a aumentar. En esta situación, los empleadores pueden verse obligados a ofrecer salarios más altos para atraer y retener a los trabajadores necesarios.

En resumen, sostiene que el nivel de los salarios en el mercado laboral se determina por la interacción entre la oferta y la demanda de mano de obra, y que los salarios tienden a ajustarse hasta alcanzar un equilibrio entre las cantidades de trabajadores disponibles y los trabajadores requeridos por los empleadores.

**TEORÍA DE LOS SALARIOS ALTOS:** propuesta de acuerdo con Henry Ford en el año 1915, postula que ofrecer salarios más altos a los trabajadores no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también tiene efectos positivos en la economía en su conjunto. Según esta teoría, los salarios más altos generan un círculo virtuoso en el que los trabajadores tienen una mayor capacidad de compra, lo que a su vez impulsa la demanda de bienes y servicios, estimulando la producción y creando un ciclo de prosperidad económica.

Ford introdujo esta filosofía en su propia compañía, Ford Motor Company, al implementar el "Salario de 5 dólares al día". Con este enfoque, Ford buscaba atraer y retener a trabajadores calificados, reducir la rotación de personal y aumentar la eficiencia de la producción. Además, Ford creía que al pagar salarios más altos, los trabajadores podrían permitirse comprar los automóviles que estaban fabricando, lo que a su vez aumentaría la demanda de sus productos y estimularía la economía en general.

La Teoría de los Salarios Altos contradice en cierta medida la Teoría de la Subsistencia, que sugiere que los salarios deberían mantenerse en niveles de subsistencia para los trabajadores. En cambio, la Teoría de los Salarios Altos argumenta que pagar salarios que permitan a los trabajadores mejorar su calidad de vida y participar activamente en la economía puede generar beneficios a largo plazo para las empresas y la sociedad en general.

Cabe destacar que la implementación de salarios altos como estrategia económica no está exenta de debate y crítica. Si bien esta teoría enfatiza

los efectos positivos en la demanda y la prosperidad económica, también puede generar preocupaciones inflacionarias y desequilibrios en los mercados laborales si no se maneja adecuadamente.

#### **2.4.2. Marco Teórico de Estados Financieros**

Se refiere a los conceptos y principios que guían la presentación y el análisis de los estados financieros de una entidad. Uno de los aspectos clave de esta teoría es la comprensión de cómo se reflejan en los estados financieros las inversiones realizadas y los recursos financieros disponibles.

Desde una perspectiva contable, el término "activo" hace referencia a los recursos bajo el control de una entidad como resultado de eventos previos y se anticipa que generarán beneficios económicos en el futuro. Los activos se dividen en dos categorías: activos fijos (no corrientes) y activos circulantes (corrientes).

Los activos fijos consisten en elementos que no se espera convertir en efectivo en el corto plazo, como propiedades, instalaciones, equipos, entre otros. Por otro lado, los activos circulantes abarcan elementos que se prevé se transformarán en efectivo o se consumirán dentro de un ciclo operativo normal, como inventarios y cuentas por cobrar.

El pasivo, por su parte, representa las fuentes de financiamiento de la entidad, es decir, de dónde provienen los fondos. Se divide en pasivo corriente (deudas a corto plazo) y pasivo no corriente (deudas a largo plazo).

En el contexto de la teoría económica de los estados financieros, cada decisión que implica el aumento de los activos de una empresa también implica la necesidad de financiamiento. Este financiamiento puede provenir tanto de recursos propios de la empresa (como el capital aportado por los accionistas) como de recursos ajenos (como préstamos bancarios).

En resumen, la teoría económica de los estados financieros busca establecer cómo se registran y presentan en los estados financieros las inversiones y financiamientos de una entidad, así como comprender cómo las decisiones empresariales afectan la estructura de activos y pasivos. Esta teoría es fundamental para la contabilidad y la gestión financiera, ya que proporciona los fundamentos para la elaboración y el análisis de los estados financieros de una entidad.

## **2.5. Marco Conceptual**

### **Activo**

Es una clasificación en contabilidad que representa los recursos y los derechos de los que dispone una entidad y que se anticipa generarán ventajas económicas en el porvenir. Este aspecto es esencial en los informes financieros de una empresa, y su evaluación proporciona datos acerca de la solidez financiera, la liquidez y la aptitud para generar ingresos de dicha entidad.

### **Análisis económico**

Este tipo de análisis tiene en cuenta los costos y los beneficios económicos generados por el proyecto, y se evalúan para decidir si se llevará a cabo o no (Ministerio de Economía y Finanzas, 2012, p. 3).

### **Capital neto**

Se refiere a la inversión de una compañía en activos de corto plazo y se calcula de la siguiente forma el activo circulante menos el pasivo circulante. En esta situación, la compañía no cuenta con suficientes activos circulantes para cubrir sus pasivos a corto plazo (Físico, 2014, p.183).

### **Compensación**

Se trata de las diversas formas en que las personas reciben retribuciones por su labor, lo cual incluye incentivos, salarios y beneficios, ya sea en especie o en efectivo. Este conjunto debe satisfacer directamente al empleado en relación con su desempeño laboral y las condiciones en las que trabaja.

Según Juárez (referenciado en Manzo y Moncallo, 2004), el término de compensación engloba todo lo que los empleados reciben a cambio de su trabajo en una empresa. Esto abarca sueldo y beneficios, tanto monetarios como no monetarios. La otra dimensión importante está relacionada con la satisfacción que el empleado obtiene directamente a través de la ejecución de su trabajo y las circunstancias laborales en las que este se lleva a cabo.

Walton sostiene que la compensación adecuada toma en cuenta la valoración del trabajo en relación con aspectos como la necesidad, el entrenamiento, la responsabilidad laboral y las condiciones de trabajo (Barbei y Zinno, 2016).

### **Estado de situación Financiera**

Los estados financieros de una compañía condensan información en términos económicos acerca de las actividades directas o indirectas, operativas llevadas a cabo en un período específico.

Según Horne (1994, p.144):

Los estados financieros logran mostrar todos los activos y pasivos de una sociedad en un instante determinado, al mismo tiempo que revelan los ingresos y gastos de la compañía en un tiempo específico. Estos estados proveen toda la información de la situación financiera de la compañía en un punto temporal, además de resumir su rentabilidad.

Kennedy (1997, p.6) expone:

Los estados financieros son elaborados con el propósito de ofrecer una revisión regular o un informe sobre el avance de la gestión y para analizar la condición de las inversiones en el negocio y los logros obtenidos durante el período bajo consideración.

González (2014,p13) Son herramientas creadas por la Administración con la intención de comunicar, tanto interna como externamente, acerca de los logros económicos producidos en la empresa a lo largo de un período normal de operaciones.

Castañeda (2008) Son la presentación estructurada de la condición económica y el progreso de la entidad en una fecha específica y durante un período determinado, como resultado de las operaciones llevadas a cabo.

### **Estado de resultados**

Este informe financiero exhibe de manera minuciosa los ingresos percibidos y los gastos asumidos durante un tiempo determinado. Mediante este reporte se establece el beneficio o la pérdida generada por la compañía en ese lapso.

Ofrece una visión global del desempeño de la empresa, identificando si ha generado ganancias o sufrido pérdidas. Ayuda a los empresarios a evaluar la actividad de la compañía, la cantidad y calidad de las ventas, la gestión de los gastos, y proporciona información esencial sobre la rentabilidad. Este estado financiero presenta de manera organizada y detallada cómo se alcanzó el resultado económico en el período en cuestión (Castro, 2015, p.1).

De acuerdo con Pérez y Pérez (2016, p. 571), entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta teoría establece una conexión entre los salarios y la productividad del trabajo. Su base es la ley de los rendimientos decrecientes, que argumenta que cuando se incrementa uno o más factores de producción mientras los demás se mantienen constantes, la productividad de los factores variables tiende a crecer hasta alcanzar un punto máximo, a partir del cual comienza a disminuir.

### **Estado de flujo**

Es uno de los estados financieros esenciales que ofrece datos acerca de las alteraciones y desplazamientos de efectivo y sus equivalentes durante un tiempo determinado. Este informe muestra la disponibilidad de efectivo en la empresa.

Es una herramienta crucial para calcular la capacidad de la compañía para generar efectivo y su uso eficaz. Ofrece una visión detallada de cómo se generó y empleó el efectivo en diversas actividades, como operaciones, inversión y financiamiento. Proporciona una perspectiva esencial sobre la liquidez y la solidez financiera de la entidad (Reyes, 2013, p.1).

### **Métodos del Análisis Financiero.**

Son herramientas esenciales para comprender la situación económica de una empresa. Coello (2015) describe dos métodos fundamentales: el análisis horizontal y vertical de los estados financieros. El primero muestra las variaciones de cada partida a lo largo del tiempo, mientras que el segundo revela la proporción de 25 partidas en relación con el total en cada balance.

Estos métodos tienen su propia utilidad y requisitos, y ambos son valiosos para tener una visión inicial de las finanzas de una empresa. El Instituto del Pacífico, citado en la Revista Actualidad Empresarial (2015), enumera tres métodos de análisis financiero:

### **Análisis Vertical**

Según Coello (2015, p.1), el análisis vertical implica calcular la proporción que cada cuenta representa en los estados financieros en relación con el total de los activos, los pasivos y el patrimonio en el caso del balance general, o en relación con el total de ventas en el estado de resultados.

### **Análisis Horizontal**

El análisis horizontal, de acuerdo con Coello (2015, p.1), este enfoque facilita la comparación de cuentas en los estados financieros a lo largo de múltiples periodos contables. Esto permite evaluar la gestión de un período en relación con otro, resaltando los aumentos y disminuciones en las cuentas de estados financieros comparativos. Este análisis se concentra en los cambios sustanciales en cada cuenta.

### **Ratios Financieros**

Los ratios financieros, como menciona Coello (2015, p.1), se trata de coeficientes o razones que posibilitan medir y cotejar unidades

contables y financieras. A través de estos indicadores, se examina la conexión entre dos datos financieros directos, proporcionando información acerca de la situación presente o pasada de una organización.

### **Pasivo**

El pasivo representa la forma en que una entidad financia lo que busca adquirir, a través de deudas y préstamos a corto y largo plazo. En otras palabras, el pasivo refleja las obligaciones económicas que la empresa tiene pendientes. Estas obligaciones son compromisos actuales de la entidad, derivados de eventos pasados, que deberán ser liquidados en el futuro. Para cumplir con estas obligaciones, la entidad anticipa que deberá desprenderse de recursos que contienen beneficios económicos (Charco, 2017, p.1).

### **Patrimonio neto**

Se refiere a todos los activos restantes una vez que se han deducido todos los pasivos. Es el valor que queda después de restar todos los pasivos del total de activos de una entidad económica. Este concepto agrupa un conjunto de cuentas que representa el valor residual que resulta al comparar el activo total con el pasivo total. Es el resultado de los recursos netos que han sido aportados por el propietario de la entidad económica. El patrimonio neto comprende el conjunto de bienes, derechos, obligaciones y deudas que pueden ser expresados en términos monetarios y que están disponibles para el desarrollo de las actividades del sujeto económico en un momento específico (Mora, 2012, p.1).

### **Remuneración**

Se refiere al conjunto de pagos que un trabajador percibe por los servicios que presta.

Tiene su origen en el término latino "remuneratio", que denota la acción y el resultado de recompensar. Se trata de una recompensa o premio que se considera merecido. A este pago se le conoce de manera general como remuneración o también como retribución. La forma más antigua de denominar a la remuneración es "salario", proveniente de la palabra latina "salarium", que deriva a su vez de "sal". Los amos solían otorgar sal a los criados como una suerte de estipendio o recompensa por su servicio o labor. (Valderrama, 2012, p. 76).

### **Salario**

Según la definición del legislador en 1970, el "salario" se refiere a la compensación variable que el empleador debe otorgar al trabajador por sus labores (Valera, 2013, p. 32). De acuerdo con esta premisa, el término "salario" se entiende como una remuneración que el colaborador está obligado a pagar al trabajador por su desempeño laboral. Un concepto amplio de "salario" y también de "salario mínimo" por lo general se relaciona con los ingresos brutos o la remuneración bruta.

El término "salario" abarca tanto la compensación en efectivo como en especie obtenida por los trabajadores antes de que los empleadores realicen las deducciones pertinentes, que incluyen impuestos, aportes de los colaboradores a sistemas de seguridad social y jubilación, primas de seguros de vida, cuotas sindicales y otras obligaciones de los empleados. Por lo tanto, los salarios difieren de la paga neta que los trabajadores reciben, que corresponde al monto restante después de deducir impuestos, contribuciones a la seguridad social y jubilación, así como otras deducciones. (Anónimo, s.f.).

### **Sueldo**

El "sueldo" se refiere a la remuneración fija que un trabajador obtiene por desempeñar una tarea específica durante un período de tiempo o jornada laboral determinada. En otras palabras, la cantidad de pago y el tiempo de trabajo permanecen constantes en la tarea asignada (Pacheco, 2019).

### **Utilidad**

El término "utilidad" denota el interés o beneficio obtenido de algo. Su origen se remonta al latín "utilitas", que significa "calidad de ser útil". En un contexto más específico, está compuesto por "uti", que se traduce como "poder ser utilizado", "-ilis", indicativo de "posibilidad", y el sufijo "-dad", que expresa "cualidad". Este vocablo tiene una amplia aplicación en el área de la economía y de las finanzas, donde se utiliza para hacer referencia a las ganancias generadas a partir de un bien o inversión.

## **CAPÍTULO III**

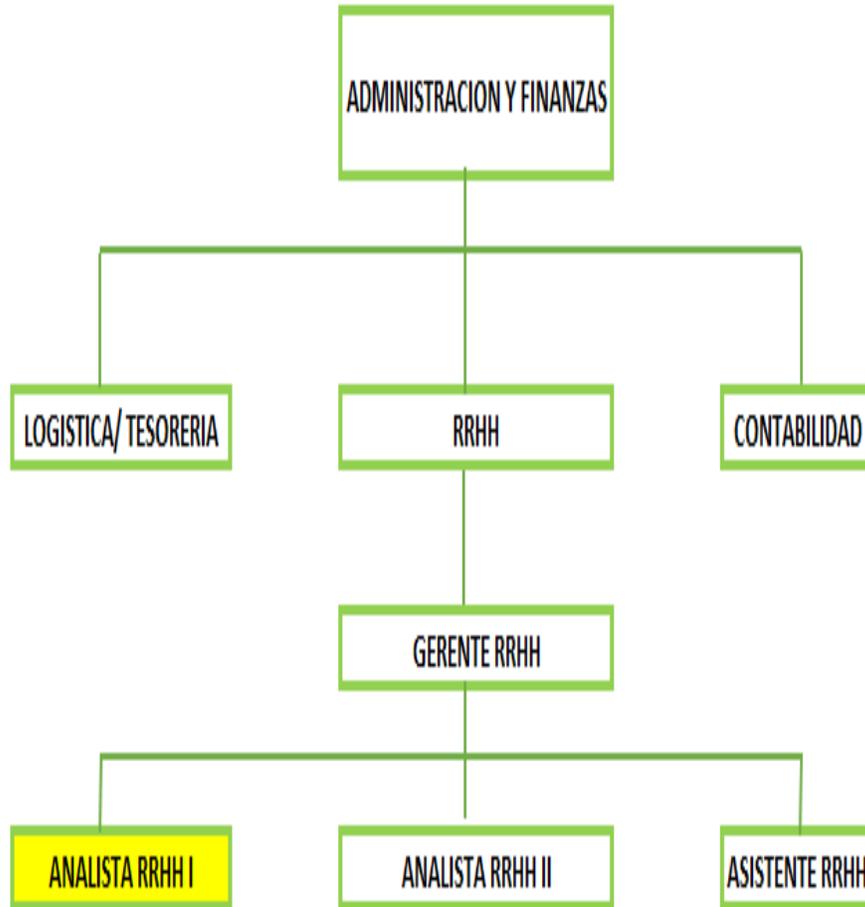
### **DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS**

### **3.1 Descripción del puesto**

Análisis de Recursos Humanos es el responsable de administrar y manejar las actividades diarias de las áreas. También será responsable de identificar cualquier problema de nómina y errores de cálculo de planilla. Además de esto, actualizar y mantener los file de los trabajadores.

Para tener éxito en este puesto de trabajo, debe tener una capacidad excepcional para resolver problemas al instante. También debe poseer excelentes habilidades con las personas y la capacidad de mantener información confidencial. Además, también debe estar actualizado con las últimas tendencias y prácticas de recursos humanos.

### 3.2 Ubicación del puesto en el organigrama



FUENTE: PROPIA

### 3.3 Funciones del puesto

- **Compilación y análisis de métricas de rendimiento de RRHH:** Recopilar y analizar datos relacionados con el rendimiento de los empleados y los procesos de recursos humanos para evaluar la eficacia y eficiencia de las prácticas actuales.
- **Apoyo en el desarrollo de planes y presupuestos de contratación:** Colaborar en la planificación de contrataciones futuras y la asignación de recursos financieros para las actividades de reclutamiento y selección.
- **Identificación y resolución de problemas de RRHH:** Identificar desafíos y problemas en el ámbito de recursos humanos y proponer soluciones para mejorar la gestión del personal.
- **Redacción y revisión de descripciones de puestos:** Crear y ajustar descripciones de puestos para garantizar que sean precisas y reflejen las responsabilidades y requisitos del cargo.
- **Apoyo en procesos de RRHH con análisis de datos:** Utilizar análisis de datos y estadísticas para respaldar decisiones en áreas como la gestión del desempeño, compensaciones y beneficios, y retención de empleados.
- **Participación en encuestas internas:** Colaborar en la recopilación y análisis de datos de encuestas internas para comprender la satisfacción y las necesidades de los empleados.

- **Acceso a resultados de revisiones de desempeño:** Acceder a los resultados de revisiones de desempeño de los empleados para comprender su progreso y áreas de mejora.
- **Cálculo de tasas de retención, movilidad y rotación:** Calcular y evaluar métricas clave relacionadas con la retención de empleados, la movilidad interna y la rotación de personal.
- **Cumplimiento de normas de privacidad y mejores prácticas:** Asegurarse de que todas las actividades y análisis se realicen en conformidad con las normas de privacidad de datos y las prácticas éticas establecidas.
- **Colaboración en selección y contratación:** Participar en la selección y contratación de nuevos empleados, aportando análisis y perspectivas para tomar las mejores decisiones.
- **Recomendación de objetivos a corto y largo plazo:** Sugerir metas y objetivos estratégicos para el crecimiento de la organización en el ámbito de recursos humanos.

- **Elaboración de informes y presentaciones:** Crear informes y presentaciones para comunicar los hallazgos y recomendaciones a la alta dirección.
- **Implementación de programas de capacitación:** Participar en la iniciación y progreso de programas para las capacitación de los nuevos empleados, asegurando una transición exitosa.
- **Tareas misceláneas:** Realizar diversas tareas según sea necesario para respaldar el trabajo eficiente de la organización.

#### **3.4 Actividades desarrolladas**

- Apertura de cuenta de haberes y CTS del personal.
- Recepción y control de Recibos por Honorarios, bajo cronograma establecido. Inscripción al T-Registro de SUNAT.
- Cálculo de beneficios sociales: CTS, Vacaciones, Gratificaciones.
- Elaboración de planillas.
- Pago a los trabajadores por telecredito.
- Elaboración de liquidaciones de beneficios sociales.
- Cálculo de utilidades.
- Declaración y Pago de AFP NET
- Declaración y pago de PDT PLAME
- Ratios de rotación.

- Entrevista a los postulantes.

### 3.5 Clientes internos

**Teleoperadores:** Estos son los empleados que atienden las llamadas de los clientes externos. Pueden depender de los equipos de soporte técnico, supervisores o equipos de resolución de problemas internos para obtener asistencia cuando se enfrentan a desafíos difíciles durante las llamadas.

**Equipo de soporte técnico:** Si un teleoperador se encuentra con un problema técnico o de software mientras está en una llamada, puede recurrir al área de soporte técnico interno para obtener la ayuda.

**Supervisores y líderes de equipo:** Estos profesionales brindan orientación y dirección a los agentes de atención al cliente. También pueden necesitar apoyo de recursos humanos o de equipos de formación internos para desarrollar habilidades de liderazgo y manejo de equipos.

**Equipo de formación:** Los nuevos agentes de atención al cliente pueden requerir capacitación para familiarizarse con los procedimientos y sistemas. El equipo de formación interno sería el proveedor de este servicio.

**Equipo de análisis de datos:** Este equipo podría proporcionar informes y análisis de datos sobre el desempeño de los agentes de atención al cliente a los supervisores y gerentes.

### 3.6 Inconvenientes en el trabajo

- Falta de comunicación con el área.

- Mucha presión.
- Mejora en mueblería.

### **3.7 Beneficios de la empresa**

- Buen ambiente laboral.
- Oportunidad de superación.
- Apoyo con el horario de trabajo
- Capacitación constante.

### **3.8 Propuesta de mejora**

Incrementar el nivel de supervisión durante la fase de entrevistas y seleccionar empleados con un mayor carisma para las llamadas, lo que puede influir en la capacidad de los clientes para cumplir con los pagos atrasados.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

Podemos indicar que el resultado del aumento del sueldo mínimo vital en los operadores del Call Center aumentó el costo de venta en 8% en relación al año anterior, como explicamos anteriormente el SMV pasó de S/ 930 a S/1025, ello ocasionó el aumento.

Por otro lado, las ventas aumentaron en un 7% logrando minimizar un poco el aumento en el costo de ventas. También los gastos de ventas y administrativos poseen una variación de 3% y 2% respectivamente, lo cual es un nivel adecuado de variación debido al aumento de los precios por parte de la inflación, por ello, no causa un impacto en los resultados.

La ganancia operativa aumento en un 4%, no obstante, el aumento del costo de venta, y ello debido al aumento de las ventas, así como la ganancia neta aumento también en un 4% en relación al periodo anterior.

## 4.2. Recomendaciones

Después de analizar los resultados y las conclusiones es importante recomendar que las empresas deben estar actualizados tributaria y políticamente con el fin de poder prever los cambios, específicamente en el aumento del sueldo mínimo vital.

Por otro lado, es importante mantener un fondo de contingencias exclusivo para el personal, debido a que la tendencia del mercado es siempre dar mayores beneficios y ello índice de frente con los resultados de la compañía.

Por último, es importante reconocer la situación financiera de la compañía porque te permitirá tomar decisiones en cuanto a la rentabilidad, margen de ventas, utilidad entre otros con lo cual será más sencillo superar cualquier impacto externo que pueda darse.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Amat, O. (2010). Análisis de Estados Financieros. Ediciones Gestión.

Apaza, M. (2011). Estados financieros (formulación, análisis e interpretación conforme a la niiffs y al pcge. 1ra Edición.

Brealey, R, & Myer, S. (2011). Fundamento de Financiación Empresarial. cuarta edición, México, Editorial McGraw Hill.

Calderon, M. j (2010). Estados financieros . 3ra edición JCM Editores. Perú.

*Decreto Supremo n.° 003-2022-TR.* (2022, 2 abril). Normas y documentos legales - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2890811-003-2022-tr>

Deloitte (2015), Informe de revisión del auditor independiente, Chile Recuperado de: <http://soa.bolsadesantiago.com/ifrs/newobtenerpdf.asp?nemo=EPERVA>

Durban, O. S., & Dieguez, I. A. (2009). Planificación Financiera en la práctica empresarial. Piramide.

De la Cruz , S (2013). "Análisis de la situación financiera Inversiones Condado S.A. y propuesta para mejorar la gestión del mismo".(Tesis licenciada en contabilidad ,Universidad Nacional de Ecuador) .Ecuador. Recuperado de 20 noviembre del 2016: <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/123456789/487.pdf>

Eugenio Arias, Jenny Alexandra (2013). "La planificación financiera y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Incubandina S.A." (Para optar el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría) Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador.

- El País (2015) Tambores de guerra en Pescanova: los grandes accionistas no quieren diluirse, España, Recuperado de: [http://economia.elpais.com/economia/2015/05/29/actualidad/1432905870\\_896520.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/05/29/actualidad/1432905870_896520.html)
- Ferrer, Q. A. (2012). Estados financieros (Análisis e interpretación) . 1ra Edición Pacífico.
- Flores, S. J. (2008). Analisis e inerpretacion de EE..FF. 2da Edición .
- Gitman, L. J. (2008). Principios de Planificación Financiera. Décimo primera edición
- Gutiérrez ,F (2013)“Diseño de una planificación financiera a la Corporación Matta Jayanca Eirl” (Tesis para obtener el título de contador,Universidad Nacional de Sipan).Chiclayo.Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/6>
- Ortega, J. (2010). Análisis de estados financieros: teoría y aplicaciones.
- Ortiz, A. H. (2009). Analisis financiero aplicado y principios de admnistracion financiera. Tercera Edicion.
- Pinedo ,F (2011) “Situación financiera de la empresa In L&J Inversiones S.A.C Periodo 2009 -2010” (Tesis para optar el título de contador, Universidad Nacional de Trujillo ).Trujillo .Recuperado de : <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15>
- Weston, Fred (2006) “Fundamentos de Administración Financiera”. Vol. II y III, 2da Edición Editorial Félix Varela. México.
- Wild, J., Subramanyam, R., & Hasley, F. R. (2007). Análisis de Estados Financieros. McGraw-Hill. Interamericana. España.

## ANEXOS

### Caso Práctico

#### Anexo 1

#### DIFERENCIA DE PAGO DE UN TRABAJADOR CON RMV

#### ABRIL 2022

SUELDO	S/930.00
--------	----------

#### Régimen Laboral (MYPE)

SUELDO	S/930.00
--------	----------

ESSALUD	S/83.70
Vacaciones mensuales	S/38.75
Gratificación mensual	S/77.50
bono extraordinario Gratificación	S/6.98
CTS mensual	S/38.75
Asignación Familiar	S/93.00
Total beneficios a pagar al trabajador	S/338.68

Total costo de trabajador	S/1,268.68
---------------------------	------------

Descuento Abril AFP - ONP		
Sueldo	13%	Pago Total
S/1,268.68	S/164.93	S/1,103.75

## MAYO 2022

SUELDO	S/1,025.00
--------	------------

Régimen Laboral  
(MYPE)

SUELDO	S/1,025.00
--------	------------

ESSALUD	S/92.25
Vacaciones mensuales	S/42.71
Gratificación mensual	S/85.42
bono extraordinario Gratificación	S/7.69
CTS mensual	S/42.71
Asignación Familiar	S/102.50
Total beneficios a pagar al trabajador	S/373.27

Total costo de trabajador	S/1,398.27
---------------------------	------------

Descuento Mayo AFP- ONP		
Sueldo	13%	Pago Total
S/1,398.27	S/181.78	S/1,216.50

	Pago Total	%
ABRIL 2022	S/1,268.68	47.57%
MAYO 2022	S/1,398.27	52.43%
DIFERENCIA	S/129.59	4.86%

Fuente: Propia

Descripción:

De acuerdo con el cálculo realizado de la remuneración mínima vital vemos la diferencia entre cada mes es de s/129.59 soles y un 4.86%.

## Anexo 2

### NRO DE TRABAJADORES EN EL CARGO

<b>CARGO</b>	<b>P. AREA</b>
ADMINISTRADOR DE SISTEMAS Y T.I.	1
ANALISTA ADMINISTRATIVO II	2
ANALISTA ADMINISTRATIVO III	1
ANALISTA CONTABLE I	1
ANALISTA CONTABLE III	1
ANALISTA DE CALIDAD III	1
ANALISTA DE INTELIGENCIA OPERATIVA	1
ANALISTA DE RRHH II	2
ANALISTA DE SISTEMAS Y T.I. III	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	1
AUXILIAR DE LIMPIEZA PART TIME	1
AUXILIAR DE RRHH PART TIME	1
COORDINADOR DE COBRANZA	2
GERENTE GENERAL	1
GESTOR DE CAMPO I	1
MONITORA DE CALIDAD	1
SUBGERENTE DE OPERACIONES	1
SUPERVISOR DE CUENTA II	3
Teleoperador(a)	77
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

### Anexo 3

#### PLANILLA MES DE ABRIL 2022

RESUMEN PLANILLA MES DE ABRIL 2022						
CARGO	Remuneración Basica	Asignación Familiar	O.N.P.	Renta de 5ta. Categoria	TOTAL NETO	EsSalud
ADMINISTRADOR DE SISTEMAS Y T.I.	S/3,100.00	S/93.00	S/415.09	S/46.60	S/2,731.31	S/287.37
ANALISTA ADMINISTRATIVO II	S/3,900.00	S/0.00	S/507.00	S/0.00	S/3,393.00	S/351.00
ANALISTA ADMINISTRATIVO III	S/1,700.00	S/93.00	S/233.09	S/0.00	S/1,559.91	S/161.37
ANALISTA CONTABLE I	S/3,000.00	S/0.00	S/390.00	S/29.00	S/2,581.00	S/270.00
ANALISTA CONTABLE III	S/1,200.00	S/0.00	S/156.00	S/0.00	S/1,044.00	S/108.00
ANALISTA DE CALIDAD III	S/1,450.00	S/93.00	S/200.59	S/0.00	S/1,342.41	S/138.87
ANALISTA DE INTELIGENCIA OPERATIVA	S/1,700.00	S/0.00	S/221.00	S/0.00	S/1,479.00	S/153.00
ANALISTA DE RRRH II	S/4,100.00	S/93.00	S/545.09	S/0.00	S/3,647.91	S/377.37
ANALISTA DE SISTEMAS Y T.I. III	S/1,600.00	S/93.00	S/220.09	S/0.00	S/1,472.91	S/152.37
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	S/1,350.00	S/0.00	S/175.50	S/0.00	S/1,174.50	S/121.50
AUXILIAR DE LIMPIEZA PART TIME	S/525.00	S/0.00	S/68.25	S/0.00	S/456.75	S/47.25
AUXILIAR DE RRRH PART TIME	S/400.00	S/0.00	S/52.00	S/0.00	S/348.00	S/36.00
COORDINADOR DE COBRANZA	S/2,800.00	S/93.00	S/376.09	S/0.00	S/2,516.91	S/260.37
GERENTE GENERAL	S/19,000.00	S/0.00	S/2,470.00	S/2,798.20	S/13,731.80	S/1,710.00
GESTOR DE CAMPO I	S/1,100.00	S/93.00	S/155.09	S/0.00	S/1,037.91	S/107.37
MONITORA DE CALIDAD	S/1,250.00	S/93.00	S/174.59	S/0.00	S/1,168.41	S/120.87
SUBGERENTE DE OPERACIONES	S/4,000.00	S/0.00	S/520.00	S/0.00	S/3,480.00	S/360.00
SUPERVISOR DE CUENTA II	S/5,600.00	S/93.00	S/740.09	S/57.40	S/4,895.51	S/512.37
Teleoperador(a)	S/71,610.00	S/1,674.00	S/9,526.92	S/0.00	S/63,757.08	S/6,595.56
<b>Total general</b>	<b>S/129,385.00</b>	<b>S/2,511.00</b>	<b>S/17,146.48</b>	<b>S/2,931.20</b>	<b>S/111,818.32</b>	<b>S/11,870.64</b>

**PLANILLA MES DE MAYO 2022**

<b>RESUMEN PLANILLA MES DE MAYO 2022</b>						
<b>CARGO</b>	<b>Remuneración Básica</b>	<b>Asignación Familiar</b>	<b>O.N.P.</b>	<b>Renta de 5ta. Categoría</b>	<b>TOTAL NETO</b>	<b>EsSalud</b>
ADMINISTRADOR DE SISTEMAS Y T.I.	S/3,100.00	S/102.50	S/416.33	S/46.60	S/2,739.58	S/288.23
ANALISTA ADMINISTRATIVO II	S/3,900.00	S/0.00	S/507.00	S/0.00	S/3,393.00	S/351.00
ANALISTA ADMINISTRATIVO III	S/1,700.00	S/102.50	S/234.33	S/0.00	S/1,568.18	S/162.23
ANALISTA CONTABLE I	S/3,000.00	S/0.00	S/390.00	S/29.00	S/2,581.00	S/270.00
ANALISTA CONTABLE III	S/1,200.00	S/0.00	S/156.00	S/0.00	S/1,044.00	S/108.00
ANALISTA DE CALIDAD III	S/1,450.00	S/102.50	S/201.83	S/0.00	S/1,350.68	S/139.73
ANALISTA DE INTELIGENCIA OPERATIVA	S/1,700.00	S/0.00	S/221.00	S/0.00	S/1,479.00	S/153.00
ANALISTA DE RRHH II	S/4,100.00	S/102.50	S/546.33	S/0.00	S/3,656.18	S/378.23
ANALISTA DE SISTEMAS Y T.I. III	S/1,600.00	S/102.50	S/221.33	S/0.00	S/1,481.18	S/153.23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	S/1,350.00	S/0.00	S/175.50	S/0.00	S/1,174.50	S/121.50
AUXILIAR DE LIMPIEZA PART TIME	S/525.00	S/0.00	S/68.25	S/0.00	S/456.75	S/47.25
AUXILIAR DE RRHH PART TIME	S/400.00	S/0.00	S/52.00	S/0.00	S/348.00	S/36.00
COORDINADOR DE COBRANZA	S/2,800.00	S/102.50	S/377.33	S/0.00	S/2,525.18	S/261.23
GERENTE GENERAL	S/19,000.00	S/0.00	S/2,470.00	S/2,798.20	S/13,731.80	S/1,710.00
GESTOR DE CAMPO I	S/1,100.00	S/102.50	S/156.33	S/0.00	S/1,046.18	S/108.23
MONITORA DE CALIDAD	S/1,250.00	S/102.50	S/175.83	S/0.00	S/1,176.68	S/121.73
SUBGERENTE DE OPERACIONES	S/4,000.00	S/0.00	S/520.00	S/0.00	S/3,480.00	S/360.00
SUPERVISOR DE CUENTA II	S/5,600.00	S/102.50	S/741.33	S/57.40	S/4,903.78	S/513.23
Teleoperador(a)	S/78,925.00	S/1,845.00	S/10,500.10	S/0.00	S/70,269.90	S/7,269.30
<b>TOTAL</b>	<b>S/136,700.00</b>	<b>S/2,767.50</b>	<b>S/18,130.78</b>	<b>S/2,931.20</b>	<b>S/118,405.53</b>	<b>S/12,552.08</b>

<b>MES</b>	<b>Remuneración Básica</b>	<b>Asignación Familiar</b>	<b>O.N.P.</b>	<b>Renta de 5ta. Categoría</b>	<b>TOTAL NETO</b>	<b>EsSalud</b>
ABRIL 2022	S/129,385.00	S/2,511.00	S/17,146.48	S/2,931.20	S/111,818.32	S/11,870.64
MAYO 2022	S/136,700.00	S/2,767.50	S/18,130.78	S/2,931.20	S/118,405.53	S/12,552.08
<b>TOTAL</b>	<b>S/7,315.00</b>	<b>S/256.50</b>	<b>S/984.30</b>	<b>S/0.00</b>	<b>S/6,587.20</b>	<b>S/681.44</b>

## Anexo 4

### ASIENTO CONTABLE ABRIL 2022

ASIENTO CONTABLE ABRIL 2022		
<b>62 GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES</b>		<b>S/143,766.64</b>
621 Remuneraciones		
6211 Sueldos y salarios	S/131,896.00	
627 Seguridad, prevision Social y otras contribuciones		
6271 Regimen de prestaciones de Salud	S/11,870.64	
6272 Regimen de pensiones		
<b>TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y PAORTE AL</b>		
<b>40 SISTEMA DE PENSION Y DE SALUD `POR PAGAR</b>		<b>S/31,948.32</b>
401 Gobierno Nacional		
4017 Renta 5ta Categoria	S/2,931.20	
403 Instituciones Publicas		
4031 ESSALUD	S/11,870.64	
4032 ONP	S/17,146.48	
<b>41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>		<b>S/111,818.32</b>
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y Salarios por pagar		
417 Administracion de fondo de pensiones		
_____X_____		
<b>94 GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>		<b>S/143,766.64</b>
944 sueldos y salarios		
<b>79 CARGA IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS</b>		<b>S/143,766.64</b>
791 Cargas imputable a cuenta de costo y gastos		
_____X_____		

## **ASIENTO CONTABLE ABRIL 2022**

### ASIENTO CONTABLE MAYO 2022

<b>62 GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES</b>		<b>S/152,019.58</b>
621 Remuneraciones		
6211 Sueldos y salarios	S/139,467.50	
627 Seguridad, prevesion Social y otras contribuciones		
6271 Regimen de prestaciones de Salud	S/12,552.08	
6272 Regimen de pensiones		
<b>40 TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y PAORTE AL SISTEMA DE PENSION Y</b>		<b>S/33,614.06</b>
401 Gobierno Nacional		
4017 Renta 5ta Categoria	S/2,931.20	
403 Instituciones Publicas		
4031 ESSALUD	S/12,552.08	
4032 ONP	S/18,130.78	
<b>41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>		<b>S/118,405.52</b>
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y Salarios por pagar		
417 Administracion de fondo de pensiones		
_____ X _____		
<b>94 GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>		<b>S/152,019.58</b>
944 sueldos y salarios		
<b>79 CARGA IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS</b>		<b>S/152,019.58</b>
791 Cargas imputable a cuenta de costo y gastos		
_____ X _____		

## Anexo 5

### ESTADO DE RESULTADO 2021- 2022

#### SOLUCIONES 1A1 S.A.C

##### ESTADOS FINANCIEROS | INDIVIDUAL 2021 - 2022

CUENTA	2021	2022	Variación
<b>Ingresos de Actividades Ordinarias</b>	<b>3,282,797</b>	<b>3,505,996</b>	<b>7%</b>
Costo de Ventas	2,736,214	2,946,370	8%
<b>Ganancia (Pérdida) Bruta</b>	<b>546,584</b>	<b>559,626</b>	<b>2%</b>
Gastos de Ventas y Distribución	55,122	56,841	3%
Gastos de Administración	328,250	333,851	2%
Otros Ingresos Operativos	0	0	
Otros Gastos Operativos	0	0	
Otras Ganancias (Pérdidas)	0	0	
<b>Ganancia (Pérdida) Operativa</b>	<b>163,212</b>	<b>168,934</b>	<b>4%</b>
Ingresos Financieros	306	298	-3%
Ingresos por Intereses calculados usando el Método de Interés Efectivo	0	0	
Gastos Financieros	508	526	4%
Ganancia (Pérdida) por Deterioro de Valor (Pérdidas Crediticias Esperadas o Reversiones)	9,001	8,196	-9%
<b>Ganancia (Pérdida) antes de Impuestos</b>	<b>153,397</b>	<b>159,914</b>	<b>4%</b>
Participación de los trabajadores	8,728	9,099	4%
Impuesto a la renta	38,564	40,202	4%
<b>Ganancia (Pérdida) Neta del Ejercicio</b>	<b>106,105</b>	<b>110,613</b>	<b>4%</b>

---

## Anexo 6

### MANUAL DE FUNCIONES ASISTENTE DE RRHH I

	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	Código: MF-RRHH-2010
		Versión: 1
		Fecha: 15.05.2022
		Página: 10 de 39

#### ADMINISTRACION Y FINANZAS

Cargo	Asistente de Recursos Humano I
Área	Administración y Finanzas
Cargo superior o Jefe Inmediato	Gerente de Administración y Finanzas

#### I. FINALIDAD DEL PUESTO

Alinear a todo al personal alcanzar la visión y objetivos de la organización diseñando e implementado herramientas de gestión dentro del marco de nuestro valores.

#### II. DESCRIPCION DE FUNCIONES

##### FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

1. Coordinar y ejecutar, los procesos de reclutamiento, selección e inducción, según las necesidades del área.
2. Ejecutar los planes de acción corporativos y las actividades de capacitación, desarrollo, desempeño, clima y cultura.
3. Plantear y desarrollar de forma estratégica, innovadora programas y acciones que impulsen el desarrollo del personal.
4. Velar por el bienestar del personal y organizar actividades orientadas a la integración, identificación y motivación de los empleados de tal forma de lograr compromiso con la empresa.
5. Planear, organizar y dirigir diversos programas y prácticas de rrhh, que permitan mantener y reforzar la cultura organizacional de la empresa.
6. Evaluar índice tales como rotación, ausentismo, etc.
7. Definir rol de vacaciones y realizar su control para el cumplimiento en coordinación con el área correspondiente.
8. Atender y resolver las consultas de los trabajadores en general sobre temas laborales.
9. Supervisar y validar la elaboración y cálculo de las planillas del personal.
10. Supervisar y validar los cálculos de Liquidación de Beneficios Sociales.
11. Gestionar las solicitudes laborales de los colaboradores
12. Atender y entregar la información requerida en las auditorías internas y externas
13. Dar cumplimiento del plan de capacitación del SGSST.
14. Realizar actividades enfocadas en mejorar el clima laboral
15. Participar en la resolución de quejas o reclamos.

	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	Código: MF-RRHH-2010
		Versión: 1
		Fecha: 15.05.2022
		Página: 11 de 39

### III. RELACIONES DEL PUESTO

LINEAS DE DEPENDENCIA, AUTORIDAD Y COORDINACIÓN
El cargo de Asistente de RRHH depende de la Gerencia Administrativa.

### IV. PERFIL DEL PUESTO

EDUCACIÓN REQUERIDA:
Estudios superiores, Técnico, Administración o Recursos Humanos o afines Diplomado o especialización en Recursos Humanos.
FORMACIÓN CONTINUA:
Conocimiento en Desarrollo Organizacional Conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo Conocimiento en Legislación Laboral Conocimiento de Excel
EXPERIENCIA:
De 1 año, en puesto similar.
COMPETENCIAS DESEABLE:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y manejo del personal</li> <li>• Capacidad de análisis y toma de decisiones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Visión estratégica</li> <li>• Habilidad Comunicativa</li> <li>• Capacidad de planificar</li> </ul>

## Anexo 7

### EVOLUCIÓN DE RMV

#### EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

DISPOSITIVO	VIGENCIA		EMPLEADOS (mensual)
D.S N° 003-92-TR	Del 09.02.1992	al 31.03.1994	S/. 72.00
D.U. N° 10-94	Del 01.04.1994	al 30.09.1996	S/. 132.00
D.U. N° 73-96	Del 01.10.1996	al 31.03.1997	S/. 215.00
D.U. N° 27-97	Del 01.04.1997	al 30.04.1997	S/. 265.00
D.U. N° 34-97	Del 01.05.1997	al 30.08.1997	S/. 300.00
D.U. N° 74-97	Del 01.09.1997	al 09.03.2000	S/. 345.00
D.U. N° 12-2000	Del 10.03.2000	al 14.09.2003	S/. 410.00
D.U. N° 22-2003	Del 15.09.2003	al 31.12.2005	S/. 460.00
D.S N° 016-2005-TR	Del 01.01.2006	al 30.09.2007	S/. 500.00
D.S N° 022-2007-TR	Del 01.10.2007	al 31.12.2007	S/. 530.00
D.S N° 022-2007-TR	Del 01.01.2008	al 30.11.2010	S/. 550.00
D.S N° 011-2010-TR	Del 01.12.2010	al 31.01.2011	S/. 580.00
D.S N° 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/. 600.00
D.S N° 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/. 675.00
D.S. N° 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 30.04.2016	S/. 750.00
D.S. N° 005-2016-TR	Del 01.05.2016	al 31.03.2018	S/. 850.00
D.S. N° 004-2018-TR	Del 01.04.2018(Para microempresas A partir del 01-05-2018)	Al 30.04.2022	S/. 930.00
D.S. N°003-2022-TR	Del 01.05.2022	Actualidad	S/1,025.00

## Anexo 8

### BENEFICIOS SOCIALES DE UNA PEQUEÑA EMPRESA

## PEQUEÑA EMPRESA

Sus ventas anuales no superan las 1700 UIT.

### Beneficios sociales para las trabajadoras y los trabajadores:



Remuneración no menor a la remuneración mínima vital.



Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas.



Vacaciones remuneradas de 15 días calendario.



Feridos establecidos en el régimen laboral común.



Ser asegurados al régimen contributivo de EsSalud.



Percibir gratificaciones en julio y diciembre equivalente a media remuneración.



Percibir CTS equivalente a 15 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope máximo 90 remuneraciones diarias.



Ser asegurado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en caso de realizar actividades de alto riesgo.



Seguro Vida Ley.



Ser afiliado al sistema pensionario de su elección (ONP o AFP).



Licencias (por ejemplo: por salud, pre y postnatal, paternidad).



En caso de despido arbitrario, tiene derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, con un tope de 120 remuneraciones diarias.