

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**T E S I S**

**INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LAS MODALIDADES DE  
CONTRATACIÓN: LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA  
VINCULACIÓN DIRECTA LABORAL EN LOS RESULTADOS DE LA  
EMPRESA CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA S.A.C., AÑO 2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

**LESLI DÍAZ CHÁVEZ**

ASESOR:

**M. Cs. CPC. LENIN RODRÍGUEZ CASTILLO**

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2021**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**T E S I S**

**INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LAS MODALIDADES DE  
CONTRATACIÓN: LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA  
VINCULACIÓN DIRECTA LABORAL EN LOS RESULTADOS DE LA  
EMPRESA CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA S.A.C., AÑO 2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

**LESLI DÍAZ CHÁVEZ**

ASESOR:

**M. Cs. CPC. LENIN RODRÍGUEZ CASTILLO**

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

**APROBACIÓN DE LA TESIS**

El(la) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Decanato N° 036-2020-- F-CECA-UNC, de fecha 04 de diciembre del 2020, aprueban la tesis desarrollada por el Bachiller LESLI DÍAZ CHÁVEZ denominada:

“INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VINCULACIÓN DIRECTA LABORAL EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA S.A.C., AÑO 2019”

---

Dr. Roberto Arturo Granados Cruz  
Presidente

---

Dr. Norberto Barboza Calderón  
Secretario

---

M.Cs. Daniel Seclen Contreras  
Vocal

---

M. Cs. CPC. LENIN RODRÍGUEZ CASTILLO  
Asesor

## DEDICATORIA

*A Dios.*

*Por estar presente en mis oraciones y haberme permitido lograr los objetivos que me propuse, además de su infinita bondad y amor.*

*A mis padres Javier y Tula.*

*Por ser los pilares de mi familia y haberme apoyado en todo momento, por sus consejos y valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.*

*A mi esposo Renzo y a mi hija Sofia. Porque son mi motor y motivo para salir adelante, por su apoyo incondicional y su amor que son lo que me dan fuerza para nunca rendirme.*

*A mis amigos cercanos.*

*Por estar conmigo en los diferentes procesos de la elaboración de esta investigación.*

*La Autora*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco, primero a Dios, por ser quien me dio las fuerzas suficientes para poder concluir de manera satisfactoria mi carrera profesional e iluminarme en cada etapa de mi vida; a mis padres porque me enseñan día a día que con estudio y dedicación cumpliremos las metas que nos trazamos, en una frase, podemos alcanzar las más lejanas estrellas sin despegar los pies de la tierra.*

*También un agradecimiento a mi asesor MG. C.P.C. Lenin Rodríguez Castillo, por haberme orientado en la realización de esta investigación.*

*La Autora*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1    Identificación del problema .....	1
1.2    Formulación del problema.....	3
1.2.1    Problema general .....	3
1.2.2    Problemas específicos .....	3
1.3    Objetivo general.....	4
1.4    Objetivos específicos.....	4
1.5    Justificación e importancia de la investigación .....	4
1.5.1    Justificación teórica.....	4
1.5.2    Justificación práctica.....	5
1.5.3    Justificación académica.....	5
1.6    Limitaciones de la Investigación .....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	7
2.1    Antecedentes .....	7
2.2    Base legal.....	13
2.3    Bases teóricas.....	14
2.3.1    Tercerización u Outsourcing.....	14
2.3.2    Vinculación Directa Laboral .....	34

2.3.3	Contrato de Trabajo.....	34
2.3.4	Remuneración .....	35
2.3.5	Estados Financieros.....	44
2.4	Definiciones de Términos Básicos.....	49
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES .....		51
3.1.	Hipótesis General .....	51
3.2.	Hipótesis Específicas.....	51
3.3.	Identificación de Variables .....	51
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....		52
4.1.	Tipo y diseño de investigación .....	52
4.1.1.	Tipo de investigación .....	52
4.1.2.	Diseño de la investigación.....	52
4.2.	Método de investigación .....	52
4.3.	Población y muestra.....	53
4.3.1.	Población .....	53
4.3.2.	Muestra .....	53
4.4.	Unidad de análisis.....	53
4.5.	Operacionalización de variables .....	54
4.5.1.	Variable Independiente.....	54
4.5.2.	Variable Dependiente .....	55
4.6.	Técnicas instrumentos de recolección de datos .....	56
4.7.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	56
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		57
5.1.	Análisis interpretación y discusión de resultados .....	57
5.1.1.	Análisis diferencial entre la Tercerización y la Vinculación directa (sin tercerizar servicios) en la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C.....	57



5.2.	Prueba de hipótesis .....	70
5.2.1.	Hipótesis general.....	70
5.2.2.	Primera y segunda hipótesis específica.....	71
5.3.	Presentación de resultados.....	73
CONCLUSIONES .....		76
RECOMENDACIONES .....		78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....		79
ANEXOS .....		84
1.	Matriz de Consistencia Metodológica .....	84
2.	Instrumentos para la obtención de datos.....	86
3.	Otros anexos necesarios que respaldan la investigación .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Factores de la Remuneración mínima vital .....	39
Tabla 2	Operacionalización de variable independiente .....	54
Tabla 3	Operacionalización de variable dependiente .....	55
Tabla 4	Diferencia de Gastos de Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. año 2019.....	57
Tabla 5	Resumen comparativo de Gastos Operativos de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en relación a las modalidades de contratación del año 2019.....	68
Tabla 6	Correlación de Pearson-Coeficiente de Correlación de Pearson .....	71
Tabla 7	Influencia de las Modalidades de Contratación en los Resultados de la Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C.....	72

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Diferencia de Gastos de Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C en el año 2019 .....	58
Gráfico 2	Diferencia de Gastos Administrativos de la empresa Clínica Limatambo CajamarcaS.A.C en el año 2019 .....	65
Gráfico 3	Diferencia de Gastos de Ventas de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C en el año 2019.....	66
Gráfico 4	Diferencia de Utilidad de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C en el año 2019.....	67
Gráfico 5	Gasto de Ventas de la Clínica Limatambo Cajamarca SAC Año 2019 en relación a las Modalidades De Contratación.....	69
Gráfico 6	Gasto de Administración de la Clínica Limatambo Cajamarca SAC Año 2019 en relación a las Modalidades De Contratación. ....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en la modalidad de Tercerización en el año 2019 (normativa aplicada a la situación actual de la empresa).....	60
Figura 2	Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en la modalidad de vinculación directa o sin Tercerización. ...	62
Figura 3	Comparación de Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019. ....	64

## RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo analizar la Incidencia Diferencial de las modalidades de Contratación: la Tercerización Laboral y la Vinculación Directa Laboral en los Resultados de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019 y determinar la influencia de la Tercerización laboral, por un lado y también la influencia de la vinculación directa laboral, de otro lado, en los resultados de la empresa que ha sido seleccionada como unidad de análisis para este estudio, a través de la identificación de indicadores en ambas modalidades, y con la utilización de la investigación científica junto con el empleo de conceptualizaciones, definiciones, etc. para desarrollar todos los aspectos importantes de la tesis, desde el planteamiento del problema hasta la contrastación de las hipótesis.

Para desarrollar la presente investigación se ha empleado el tipo de investigación aplicada, porque se busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, para después implementarlos en la práctica de la investigación; y el nivel de investigación es correlacional, que mide el grado de asociación entre dos o más variables; por último, se ha empleado el diseño transversal, que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Lo cual permitirá determinar la incidencia de ambas modalidades de contratación en los resultados de la Clínica Limatambo.

Además, se hace una recopilación de información del marco teórico, el aporte brindado por los especialistas relacionados con cada una de las variables, el mismo que clarifica y amplía el panorama de estudio con el aporte de los mismos; respaldado con el empleo de las citas bibliográficas que dan validez a la investigación. A su vez, se hace un trabajo minucioso que consta de un análisis comparativo, en el que se verificaron y realizaron cálculos en planilla en cuanto a los Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones que genera el pasar todos los trabajadores que laboran para las empresas tercerizadoras en la clínica a la planilla de la misma, obteniendo así un nuevo Estado de Resultados, el cual es contrastado con el que nos proporcionó la

empresa originalmente, y éste análisis servirá para la verificación de la hipótesis.

Por consiguiente, los objetivos planteados en la investigación han sido alcanzados en totalidad, como también los datos encontrados facilitaron el logro de los mismos. Así mismo merece destacar que para el desarrollo de la investigación, el esquema planteado en cada uno de los capítulos, hizo didáctica la presentación del trabajo, como también se alcanzó los objetivos de esta investigación.

Según los resultados obtenidos en el presente estudio, se concluyó que la incidencia diferencial de la modalidad de vinculación directa laboral sobre la modalidad de Tercerización laboral, genera un incremento de utilidad de S/ 43.148,61 que es 4% representada en el estado de resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to analyze the Differential Incidence of the Hiring modalities, Labor Outsourcing and Direct Labor Linkage in the Results of the Limatambo Cajamarca SAC Clinic Company, year 2019 and to determine the influence of labor Outsourcing, on the one hand and also the influence of the direct employment relationship, on the other hand, in the results of the company that has been selected as the unit of analysis for this study, through the identification of indicators in both modalities, and with the use of scientific research along with the use of conceptualizations, definitions, etc. to develop all the important aspects of the thesis, from the statement of the problem to the testing of the hypotheses.

To develop this research, the type of applied research has been used, because the application of the acquired knowledge is sought, and then implemented in the practice of research; and the research level is correlational, which measures the degree of association between two or more variables; finally, the cross-sectional design has been used, which collects data in a single moment, in a single time. This will make it possible to determine the incidence of both contracting modalities on the results of the Limatambo Clinic.

In addition, a compilation of information is made from the theoretical framework, the contribution provided by the specialists related to each of the variables, which clarifies and broadens the study panorama with their contribution; supported with the use of bibliographic citations that validate the research. In turn, a meticulous work is done that consists of a comparative analysis, in which payroll calculations were verified and carried out regarding Remunerations and Other Remuneration Concepts, Social Benefits and Contributions generated by passing all the workers who work for the outsourcing companies in the clinic to the same payroll, thus obtaining a new Income Statement, which is contrasted with the one that the company originally provided us, and this analysis will serve to verify the hypothesis.

Consequently, the objectives set out in the research have been fully achieved, as well as the data found facilitated their achievement. Likewise, it is worth noting that for the development of the research, the scheme proposed in each of the chapters made the presentation of the work didactic, as the objectives of this research were also achieved.

According to the results obtained in the present study, it was concluded that the differential incidence of the direct employment relationship modality over the labor outsourcing modality generates an increase in utility of S / 43,148.61, which is 4% represented in the income statement. of the company Clínica Limatambo Cajamarca SAC



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se hace para conocer la influencia de la Tercerización laboral en los resultados de la empresa Clínica Limatambo a través de un análisis comparativo con la otra modalidad de contratación que es la vinculación directa laboral en el cual se evaluará cuál es la incidencia diferencial entre ambas con respecto al estado de resultados de la empresa; se debe tener claro que el recurso humano es la parte más importante y sensible de las empresas, considerándose como uno de los elementos primordiales para que éstas alcancen la utilidad planteada, la cual es determinada en el Estado de Resultados y la salud financiera de toda organización.

La empresa Clínica Limatambo tiene más de 30 años en el mercado cajamarquino mostrando su crecimiento y desarrollo, pero para las actividades de vigilancia y limpieza, existen las modalidades de contratación directa e indirecta; en la primera, la clínica vincula a una persona natural mediante un contrato laboral, con el fin de cumplir con un horario y unas funciones, a cambio, la clínica lo remunera por la realización de sus obligaciones de acuerdo con las políticas salariales de la institución. Por su parte en la segunda, se contrata a un tercero para que sea él, el responsable de la ejecución de las actividades, para que este las desarrolle dentro de las instalaciones de la clínica con el personal que el tercero defina, lo que se legaliza mediante un contrato civil. Esta nueva forma de contratación fue adoptada por la clínica en vista de la alta carga laboral con la que ésta cuenta. Su problemática proviene de la ineficiencia de los servicios que prestaban estas empresas a la clínica, por cual se pretende determinar ¿De qué manera la Tercerización laboral influye en los Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C.? Por otra parte, se pretende proponer acciones que permitan mejorar estos servicios dentro de la empresa y que estas estén de la mano con los objetivos de la misma.

El presente trabajo de investigación se encuentra dividido de la siguiente manera:

En el capítulo I, se realiza el planteamiento de la investigación ¿Cuál es la IncidenciaDiferencial de las modalidades de Contratación: la Tercerización Laboral y la Vinculación Directa Laboral en los Resultados de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019? ¿De qué manera la Tercerización laboral influyen en los resultados de la empresa ClínicaLimatambo Cajamarca S.A.C., año 2019? ¿De qué manera la vinculación directa laboral influye en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?

Además de los objetivos generales, objetivos específicos, justificación e importancia de lainvestigación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se verá el marco teórico junto con los antecedentes internacionales, nacionalesy regionales, bases teóricas y definición de términos básicos.

En el capítulo III, se analizará las hipótesis general, hipótesis específicas y variables.

En el capítulo IV, se hará referencia al tipo y diseño de investigación, método de la investigación, población y muestra, unidad de análisis, operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas para el proceso y análisis de la información.

En el capítulo V, por último, se hace el análisis, interpretación y discusión de resultados, prueba de hipótesis, presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones.

# *CAPÍTULO I*

## *PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN*

### **1.1 Identificación del problema**

Los Recursos Financieros, para toda empresa son limitados, sin importar su tamaño o estado de desarrollo. Por tal motivo, el buen emprendedor siempre buscará hacer más eficiente el proceso del negocio y minimizar gastos.

En la actualidad, la mayoría de las empresas de servicios encuentran serias dificultades en la constante búsqueda de la optimización de los costos operativos, y gastos en personal para el mejoramiento de calidad, productividad, reducción de tiempo ocioso, entre otros y obtener la mayor rentabilidad con la reducción de costos y carga laboral.

En la determinación del gasto de contratar personal directo a la empresa, también se encuentra la dificultad de identificar cuáles son los beneficios razonables, que como personal en planilla le corresponde, dependiendo del área en el que se encuentra prestando servicios para ser competitivo, tales como: salud, gratificaciones, participación a los trabajadores, cts, sctr en el caso del personal que estén expuestos a riesgos, horas extras y otros. Por eso los proveedores de servicios, es decir las empresas con las que vamos a tercerizar agrupan todos los gastos que incluye contratarlos directamente, excluyéndonos del trabajo o responsabilidad de cálculo, de pago, de riesgo, o de búsqueda del mismo personal. Sin embargo, también excluye al contratista de poder tener control sobre el personal o el área. Así, por ejemplo, la tercerización de limpieza o seguridad, en las que la empresa está exenta de cualquier responsabilidad con el trabajador, pero también está exenta, sobre el control de los mismos. Generalmente, estas ventajas y desventajas se evalúan, más en cuanto al gasto que genera ya sea contratando o tercerizando en función al área en donde se encuentran y a la utilidad

operativa que origina.

Además, se identifican problemas en la asignación de los gastos de administración y distribución, respecto a qué gastos deberían pertenecer al primer o segundo grupo, pues en algunos casos no causaría efecto en el costo del servicio, pero si en la determinación de la utilidad. De ahí la importancia de distinguir los componentes de cada uno de estos gastos.

Usualmente dentro de los gastos de administración, se encuentra la planilla de los trabajadores administrativos como contabilidad, facturación, gerencia, honorarios por servicios legales, auditoría, tributación y gastos de tributos y los gastos de distribución involucran básicamente gastos en publicidad y marketing.

Finalmente se puede observar que la mayoría de las empresas abarcan diversas áreas (producción, facturación, cobranzas, pagos, auditoría, sistemas, admisión, contabilidad, entre otros) que, si bien es cierto, son necesarias para su funcionamiento, empero no significan una parte trascendental en la obtención de su servicio final, es decir, no producen un efecto significativo en la cadena de valor del giro principal de la empresa. Una empresa que intenta hacer de todo, sólo diversifica funciones que son ajenas a su objeto, descuida su planeamiento estratégico y complica su estructura operativa.

La Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., tiene pocos, pero buenos competidores, en el mercado cajamarquino lo cual ha obligado a buscar estrategias diferentes para que permanezca en el mercado y siga creciendo. Debido a las diferentes áreas y actividades con las que cuenta la clínica, y de las cuales no se abastece para lograr la eficiencia en todas, decide tercerizarlas, sin embargo, se requiere determinar la influencia de la Tercerización laboral en los resultados de la empresa, durante el año 2019, materia de estudio del presente proyecto.

La empresa ha creído conveniente en investigar la situación en que se encuentra las áreas y evaluar el tema de la tercerización, que como estrategia permita, tercerizar las actividades de la empresa, como por ejemplo la limpieza de toda la infraestructura, o la seguridad de la misma, y con ello reducir algunos gastos que se asumen en la carga laboral, esto ayudara a determinar si es conveniente tomar una decisión correcta y evaluar si fue o no favorable.

Este tipo de investigación se tomará en la actividad de limpieza y seguridad, que ocasionaba no en todas las áreas conflictos debido a la mala gestión y poca supervisión. Es posible realizar cambios que generen una reducción de gastos, a través de la evaluación si fue conveniente tercerizar, o simplemente sería mejor contratar.

Es por ello que debe garantizarse las condiciones con los terceros en cuanto a la calidad, servicio y rapidez que permitan a la empresa seguir creciendo en el mercado.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la Incidencia Diferencial de las modalidades de Contratación: la Tercerización Laboral y la Vinculación Directa Laboral en los Resultados de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿De qué manera la Tercerización laboral influyen en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?
- ¿De qué manera la vinculación directa laboral influye en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?

### **1.3 Objetivo general**

Analizar la Incidencia Diferencial de las modalidades de Contratación: la Tercerización Laboral y la Vinculación Directa Laboral en los Resultados de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019.

### **1.4 Objetivos específicos**

- Determinar la influencia la Tercerización laboral en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019.
- Determinar la influencia de la vinculación directa laboral en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019.

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

#### **1.5.1 Justificación teórica**

Esta investigación se realiza con el propósito de determinar cuales la incidencia diferencial de las modalidades de contratación en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., durante el año 2019, es decir se realizará un análisis comparativo entre la tercerización laboral y la vinculación directa laboral y así se determinará tal influencia, la cual nos ayudará a tomar de manera objetiva la mejor decisión, y así poder cumplir con los objetivos de la empresa. Por lo tanto, este proyecto de investigación se justifica porque está orientado a mostrar y fortalecer los conocimientos en el tema junto con los métodos aplicados, buscando obtener la calidad en los resultados y la solución al problema existente.

### **1.5.2 Justificación práctica**

El presente documento, servirá como una herramienta valiosa para todos aquellos profesionales, que se desempeñan en el área de contabilidad y administración de Clínicas, por cuanto los aspectos desarrollados en el trabajo, orientan sus estrategias y acciones a elevar los resultados de estas empresas.

Constituye un aporte significativo, para el enriquecimiento, desarrollo y consolidación de las investigaciones enmarcadas en las ciencias empresariales, en virtud de la importancia que reviste la generación de conocimientos en el área que se evidencia y su relevancia para el desarrollo económico y social del país.

Además, se presenta como posible alternativa de solución para enfrentar los graves problemas que se vienen suscitando actualmente en las empresas que optan por tercerizar o vincular directamente, sin antes determinar cómo influyen en sus resultados.

### **1.5.3 Justificación académica**

La investigación ayuda al enriquecimiento cognitivo y práctico de cada estudiante tanto en su formación académica como después de esta. El trabajo de investigaciones importante para la Universidad Nacional de Cajamarca porque contribuye al aporte que realiza esta institución a la sociedad. Contribuyendo en la formación académica de presentes y futuros profesionales relacionados a las ciencias contables y administrativas.

El presente trabajo de investigación, servirá como punto de partida para otros trabajos relacionados con el tema.

## **1.6 Limitaciones de la Investigación**

La principal limitación del presente trabajo de investigación, se debe a la escasa información sobre el tema objeto de estudio, teniendo gran incidencia la ausencia de textos especializados. No obstante, la investigación ha continuado con toda la información recopilada.



## ***CAPÍTULO II***

### ***MARCO TEÓRICO***

#### **2.1 Antecedentes**

Al realizar una revisión en las tesis de investigación que tengan o guarden relación con el título de investigación, se pueden mencionar a continuación algunos trabajos encontrados, que han servido de marco referencial para la elaboración de las bases teóricas y prácticas del presente trabajo, en virtud que presentan ciertos criterios que se consideran de utilidad para alcanzar los objetivos planteados.

##### **A Nivel Internacional**

Copote, Córdoba y Figueroa (2014), en su investigación titulada *“Comparación de la Tercerización y la Vinculación directa en las actividades de vigilancia y aseo de la Universidad De Antioquia”*. Universidad De Antioquia, Antioquia – Colombia, concluyen:

(...) es visible la generación de impactos o costos ocultos (aunque sí pueden estarsepresentando) por la subcontratación de las actividades de vigilancia y aseo, este costo oculto está asociado al ambiente de trabajo de los empleados de Atempí Ltda. y A&S S.A., ya que sus expectativas y creencias sobre su labor y la relación entre ellos y la Universidad, se ven afectas por condiciones laborales como lo son las jornadas laborales; los beneficios económicos y de educación; ausencia del puesto de trabajo. (p.23)

Miranda y Vergara (2013), en su tesis titulada *“La técnica Administrativa del Outsourcing”* (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Contaduría). Universidad Autónoma Del Estado De México, Texcoco - Estado De México, concluyen:

Aunque el concepto de Outsourcing, surge desde finales de los años setenta y adquiere auge en los años ochenta; será la globalización de los años noventa, la que exija una utilización más generalizada del concepto y de la práctica que ello implica. Si bien en término de Outsourcing se puede traducir y entender en varias acepciones como: subcontratación externa: subcontratación de servicios propios; internalización de funciones; contratación de servicios externos; aprovisionamiento del exterior; servicios externos de gestión; adquisición de fuentes externas; nos referiremos a él; para señalar sus aspectos generales de utilidad en la empresa. El outsourcing consiste en la administración de un contrato de prestación de un servicio o de proveeduría de un producto, el lugar de administrar un proceso o un departamento propio de la empresa encargado de dicho proceso productivo: Finalmente, debemos tomar en cuenta las ventajas que nos dan los servicios de Outsourcing tal como se ha expresado en este trabajo, así como los riesgos que pueden presentarse por la mala contratación de un servicio. (p.83-84)

Moncada y Monsalvo (2000), en su tesis titulada “*Implicaciones Laborales del Outsourcing*” (Tesis de Grado para optar al Título de Abogado), Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá - Colombia, concluyen:

La naturaleza jurídica del outsourcing no es la de un contrato propiamente dicho, aun cuando, con poca técnica jurídica, así lo definan los libros de administración que hablan del mismo. El outsourcing es una tendencia de la administración moderna que sugiere la contratación externa de una serie de actividades y servicios que resultan más eficientes que cuando se realizan internamente. La manera de implementarse de acuerdo con nuestra legislación es básicamente a través de tres figuras que son: las empresas asociativas de trabajo asociado, las cooperativas de trabajo y la contratación de contratistas independientes. (p. 116)

## **A Nivel Nacional**

Peralta (2007), en su tesis titulada “*La gestión del outsourcing de planilla a nivel de las empresas pesqueras*” (Tesis para optar el Título de Contador Público). Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú. El estudio tiene como objetivo conocer la importancia de la gestión de outsourcing de planillas mediante la experiencia y el conocimiento colectivo con la finalidad de llevar a cabo el manejo de planillas a nivel de las empresas pesqueras en el departamento de Lima. La metodología utilizada fue una investigación aplicada con método descriptivo, estadístico y de análisis-síntesis. Entre las conclusiones que arribó fueron:

La gestión de outsourcing de planillas permite mejorar la transparencia, confianza y consistencia de las gestiones de la empresa. La gestión de outsourcing de planillas además de proporcionar información oportuna y confiable, se puede contar con la confidencialidad y con una atención personalizada prestado por el personal capacitado y especializado en el tema y que se encuentra en disposición para resolver cualquier duda o inquietud relacionada con el proceso de planillas o con las disposiciones legales vigentes.

Gomero (2017), en su tesis titulada “*Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017*” (Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público). Universidad Norbert Wiener, Lima Perú, concluye:

Actualmente la informalidad impera en la sociedad, las empresas constructoras cada vez buscan la contratación de una mano de obra más barata, y de esta forma explotar al trabajador en un horario que supera la jornada laboral establecida pagando por lo debajo de su jornal establecido evitándose pagar impuestos o mayores cargas tributarias. Por lo que se concluye que es fundamental que en el procesamiento de gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora se cuente con el conocimiento

preciso de las normas y leyes laborales de los trabajadores de construcción civil. A su vez deberá existir pautas donde se esté evaluando la gestión de planillas para garantizar una buena mejora y obteniendo mayor rentabilidad empresarial. (p. 95)

Gutiérrez (2014), en su tesis titulada *“La tercerización y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa CLM Editores S.A.C. del distrito de Trujillo”* (Tesis para obtener el título profesional de Contador Público). Universidad Cesar Vallejo Trujillo, Trujillo - Perú, concluye:

Se analizó todos los riesgos que implica tercerizar uno de ellos es el contrato ya que es un punto que se debe de tomar en cuenta para realizar la tercerización, así como la gestión adecuada y evaluación posterior.

Al hacer una comparación de la situación económica y financiera de la empresa se determina que ha generado un crecimiento de año a otro, sin embargo, los gastos de administración y ventas han sido relevantes, estos mismos no han permitido que la empresa obtenga una utilidad neta en contraste a las ventas que se generaron.

Según los resultados obtenidos realizando la tercerización su situación económica y financiera de la empresa CLM Editores S.A.C. de Distrito de Trujillo para el año 2013 es positiva por lo tanto implementación de esta herramienta ayudara significativamente a otras empresas para su mantenimiento en el mercado trujillano, permitiéndole desarrollarse de manera adecuada. (p.21)

Horna (2014), en su tesis titulada *“Tercerización contable en las mypes del sector comercio y su incidencia en la toma de decisiones en el distrito de Trujillo para el Año 2013”* (Tesis para obtener el título profesional de Contador Público). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú, concluye:

En totalidad los dueños de las MYPES del sector comercio solicitan asesoramiento a cerca de tomar decisiones a su contador debido que los estados financieros son hechos por agentes terciarios con respecto a nivel de apalancamiento y de igual manera inversión, expansión; con respecto a planificación de actividades y para planeamiento de objetivos concretos. (p.71)

Aguilar (2017), en su tesis titulada “*Tercerización de Transporte y su efecto en la Rentabilidad de la empresa Materiales de Construcción Alca E.I.R.L, Trujillo – 2016*” (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú, concluye:

Al analizar la factibilidad de la tercerización de la empresa, tercerizando el 44% de su capacidad de viajes, la empresa genera resultados positivos, debido a que la empresa se encargará de los viajes cortos por medio de la flota interna que maneja, y los viajes largos que le ocasiona problemas será asumido por la tercerización. Aumentando su rentabilidad en 2%, con la tercerización y las herramientas de mejora para la empresa. (p.42)

Ventura (2006), en su tesis titulada “*Proyecto de aplicación de outsourcing para el servicio de fotocopiado en el poder judicial*” (Tesis presentada en opción al Título Académico de Master en: Operaciones y Logística). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Trujillo - Perú, concluye:

En la presente investigación, se puede apreciar los nuevos temas actuales de gestión empresarial como es llamado la famosa tercerización de actividades u outsourcing, que han nacido como herramientas para facilitar a los empresarios a mejorar su gestión dentro la empresa, sin embargo, más que un tema pasajero o moda, es una herramienta para tener un trabajo eficaz, el cual permite una ayuda segura a las organizaciones. Esta herramienta permite a las organizaciones mejorar sus resultados, la calidad de los mismos, y

aumentar su rentabilidad de manera eficiente durante periodos económicos de la empresa. Es de vital importancia para una tercerización la inversión que le des y el trabajo que le dediques. Por eso es de vital importancia que la empresa determine sus actividades que le generan dificultades y que son costosas de realizar para que de esta manera lo puedan tercerizar, ya se ha por motivos diferentes a la actividad a realizar, mientras una empresa mejore sus actividades, lograra el éxito de la misma a lo largo del tiempo. (p.45)

### **A Nivel Regional**

Romero (2015), en su tesis titulada “*La Tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los Derechos Laborales*” (Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado). Universidad Privada del Norte Cajamarca, Cajamarca – Perú, en la que concluye:

Los resultados encontrados y la conclusión puesta, no puede estar ajeno a los resultados encontrados en la organización. De esta manera en el contexto de los avances tecnológicos permitirá que la empresa permanezca en ese crecimiento constante en la sociedad. La importancia de este tipo de tercerización de servicios es que podrá ayudar a generar más empleos a los trabajadores de todas las condiciones sociales y culturales. La tercerización es de vital importancia porque permitirá a las empresas a reorganizarse y trabajar como si fueran una misma, fortaleciendo el crecimiento, relaciones laborales.; por lo cual urge una norma correctamente elaborada y eficaz en la protección tanto de los intereses de los empresarios como de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, logrando de esta forma un equilibrio normativo. La tercerización de servicios correctamente aplicada es saludable y no sería sensato pensar en proscribirla; sin embargo, lo que se cuestiona en la presente investigación es que la ley en tanto ineficiente facilita su utilización

fraudulenta en perjuicio de los trabajadores.(p.121)

## **2.2 Base legal**

En la Ley N° 29245, refiere que la tercerización es la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la solaprovisión de personal. La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. (Art. 2°)

Según el Reglamento de la Ley N° 29245, el ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas. La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia.

## **2.3 Bases teóricas**

### **2.3.1 Tercerización u Outsourcing**

#### **2.3.1.1. Origen y Evolución**

A mediados de la década de los 60, y durante los 70, las empresas que presentaban problemas financieros o que no poseían tecnologías de la información sofisticadas adoptaban la estrategia gerencial del outsourcing contable. Pero fue en el año 1970 que comienza a ganar credibilidad el concepto de outsourcing, aplicado primero a las áreas de TI (Tecnologías de Información) en las empresas del Fortune 1000. Las primeras empresas en implementar modelos de outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse y otros. Posteriormente, en los años 80 las empresas líderes en sus industrias comienzan a estimar la consolidación de centros de datos y el desempeño del área de informática. Se puede decir que “la revolución del outsourcing” en el mercado como tal, está definida en el año 1989, momento en el que Eastman Kodak cedió a terceros su centro de datos y sistema de telecomunicaciones a I.S.S.C, empresa creada por IBM para la prestación de servicios de informática, entre ellos los de outsourcing. Es a partir de los 90 cuando, no sólo las empresas con fines comerciales sino hasta los grandes conglomerados transnacionales y los propios gobiernos, concientizan al outsourcing como una herramienta que otorga valor agregado a cualquier administración gerencial. (Outsourcing contable financiero, 2013)

Según Schneider (2004) en este nuevo contexto terminaría por hacerse evidente que los departamentos de una empresa no podían mantenerse tan actualizados y competitivos como las



agencias independientes especializadas en las mismas áreas. Las empresas encontraron más económico y eficiente contratar a un consultor externo, experto en un área, que tener que desarrollar y mantener un departamento interno que desempeñara esas mismas funciones. La razón era muy sencilla: ello no sólo les permitía disminuir los costos de personal que implicaba mantener un departamento interno dedicado a procesos ajenos a su core business, sino que la calidad del servicio de los asesores externos superaba a la que su propio departamento podía ofrecerles.

Por su parte Moncada y Monsalvo (2000) al respecto opinan que:

Un breve estudio de algunas de las teorías de la administración muestran esta evolución y como la Reingeniería, teoría administrativa de los años 90s, sugiere un redimensionamiento de la empresa a través de la contratación externa de varias de las actividades y servicios que hacían parte de la labor interna empresarial. El Outsourcing surge como respuesta a la crisis de muchas de las empresas que venían operando bajo una determinada teoría de la administración, que hizo necesario un serio análisis y revisión de su modo de operar. Busca para la empresa ganar espacios de productividad y eficiencia que se habían perdido, en buena medida, por el gran tamaño de la administración y por la burocracia empresarial.

Para Hammer y Champy (2005):

La reingeniería de negocios significa dejar de lado gran parte de lo que se ha tenido por sabido durante doscientos años de administración industrial. (...) Lo que importa en

la reingeniería es cómo queremos organizar hoy el trabajo, dadas las exigencias de los mercados actuales y el potencial de las tecnologías actuales. (p. 2)

En su análisis muestra que las empresas basadas en la teoría de la división del trabajo propuesta por Smith, teoría que funcionó muy bien en su momento, ha llevado a convertir a las empresas en entes burocráticos que por la excesiva división del trabajo hacen muy compleja y lenta una operación en principio sencilla, llevando además a requerir más personal del necesario, incrementando los costos en lugar de aumentar la productividad. Adicionalmente, afirma que el mundo con su veloz cambio hace necesario una revisión de las viejas formas de administración. Las circunstancias actuales hacen impredecible el mercado, los clientes, la demanda, etc. Los cambios substanciales son una competencia mucho más intensa originada por la globalización y por las innovaciones tecnológicas.

En el Perú, Manchego (2014) sostiene que:

Finalizando esta década de los 70's, el outsourcing o tercerización se ha generalizado adoptando diversos matices y formas para responder a las necesidades de competitividad de las empresas, quedando muy atrás el sistema fordista, como un sistema inadecuado y obsoleto.

El mundo empresarial en el Perú, camina desde ese entonces hacia el desarrollo de estructuras horizontales con empresas principales apoyadas por un ejército de empresas proveedoras de bienes y servicios bajo esquemas de tercerización e intermediación laboral, por lo que “por ahora” resultaría contraproducente para nuestro desarrollo económico ir contra la corriente.

En resumen, podemos afirmar entonces que la tercerización es resultado del proceso de desarrollo y acomodación de las empresas a las nuevas condiciones del entorno empresarial.

#### **2.3.1.2. Concepto**

Existen diferentes definiciones de tercerización, pero todas se centran en la entrega de actividades o procesos a un tercero para que las ejecute. Una compañía procede a contratar a otra organización la operación o gestión de una o más procesos de negocios. Es decir, que las empresas especialistas deben realizar estas actividades encargadas en forma oportuna, eficiente y generando los niveles de productividad y calidad cumpliendo con las expectativas de las empresas que las contratan. Se pretende entonces que las compañías concentren sus esfuerzos en aquellas actividades que hacen parte del giro principal de su negocio (core bussines), con el propósito de aumentar sus ventajas competitivas y obtener mejores resultados.

La administración moderna acoge actualmente como estrategia para una mayor productividad y eficiencia en la empresa la contratación externa de labores y servicios. En nuestro país esta modalidad ha seguido la denominación de Outsourcing.

Bossio (2012) conceptualiza la tercerización u outsourcing, como:

Proceso a través del cual se externaliza hacia otras empresas determinadas funciones o actividades, que anteriormente se desarrollaban por la propia empresa. En este caso, la tercera empresa (la tercerizadora u outsourcer) no solo otorga la mano de obra, sino que lo hace integralmente, es decir con su propia maquinaria, equipos,

infraestructura, materiales, implementos, uniformes y todo aquello que sea necesario para el desarrollo de sus actividades materia del serviciobrandado, con lo cual una empresa tercerizadora brinda de manera autónoma e independiente una serie de bienes o diversos tipos de servicios. (p. 2)

Para Granovsky (2004) el outsourcing o tercerización “es la acción que suelen adoptar las compañías mediante la cual se transfiere a especialistas externos la responsabilidad en la gestión de determinadas actividades, de modo tal que dichas organizaciones puedan concentrarse mejor en sus negocios específicos”. También menciona que: “Es habitual que las empresastercericen funciones que no conforman su actividad principal y, en general, esta práctica se aplica a diversos ámbitos: mantenimiento, mensajería, limpieza, seguridad, consultoría, ingeniería, sistemas, catering, distribución, etc.” (p.9)

En el caso de la empresa Clinica Limatambo Cajamarca S.A.C., ésta, terceriza el personal en el área de limpieza y seguridad.

Según Ermida y Colotuzzo (2009) menciona:

La tercerización se produce cuando la empresa contrata con terceros, confiándole el cumplimiento de actividades de apoyo o periféricas o simplemente descentralizadas en relación a la organización originaria. Una vez celebrado el contrato, ya no son terceros, sino que son partes de un contrato. Pero siguen siendo terceros (o pretenden serlo) respectodel mundo de relaciones laborales de la empresa. (p. 22)

Outsourcing o tercerización (también llamada tercerización de actividades o sub contratación) es un procedimiento de

administración, que consiste en la tercerización de actividades de terceros para mejorar sus procesos personales, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales afin de obtener competitividad y resultados tangibles. (Idem, 2012, p.45)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) sostiene que:

La tercerización laboral es una forma de organización empresarial por la que una empresa denominada principal, encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal (proceso productivo) a una o más empresas denominadas tercerizadoras, para que éstas lleven a cabo un servicio u obra a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación, considerándose como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratista, como las subcontratistas.

A nuestro entender, la tercerización supone la delegación de responsabilidades y compromisos, con el objeto de que un tercero desarrolle las actividades delegadas por su cuenta y costo, a cambio de una retribución.

#### **2.3.1.3. Importancia**

La tercerización de actividades es importante en una institución, porque permite determinar que la empresa mejore sus resultados y procesos. La empresa debe asumir que actividades le generan dificultades para ser mejoradas y de esta manera tener resultados de importancia relativa que mejoren su condición. La tercerización mejora la eficiencia y eficacia de la empresa, es por

ello que se debe tener en cuenta los bajos costos, la última actividad y la capacidad de la empresa para ejecutar su negocio.

Para García (2001) menciona que “la importancia de tercerizar radica en cómo la empresa puede mejorar sus resultados, sin tener que gastar demasiado dinero en la ejecución de ellos”.

Por otro lado, Schneider (2004) señala como importantes las siguientes razones para implementar el Outsourcing dentro de una empresa, los cuales son:

➤ **Reduce y controla los costos operativos**

En primer lugar, los estudios suelen demostrar que los costos operativos de una organización resultan ser, por lo general, extremadamente altos en comparación con los costos de contratar proveedores externos. En segundo lugar, en términos de gestión, resulta mucho más sencillo y económico identificar los costos de transacción con un proveedor externo, explícitos en la negociación que se lleva a cabo con él, que identificar los costos de transacción internos, muchos de los cuales, frecuentemente, no se llegan a identificar plenamente. Esto último ocasiona distorsiones en los resultados de los análisis de costos de la organización e impide, a su vez, enfrentar adecuadamente la ineficiencia.

Cualquier proceso productivo implica la realización de un sinnúmero de operaciones. Por este motivo, es frecuente que los ejecutivos de algunas organizaciones inviertan mucho tiempo y energía en determinar los costos internos de las operaciones de su negocio. Además, los ejecutivos frecuentemente revisan sus costos históricos, así como también las pérdidas por retrasos en innovación y algunas

faltas de respuesta de su grupo interno. También hay que incluir en la lista los costos de supervisión y administración constante que los propios ejecutivos realizan internamente sobre todas las actividades. Finalmente, los resultados de este análisis se deben comparar con los costos del mejor proveedor externo; si el balance no es favorable, se corre el riesgo de perder el margen de competitividad que beneficia a la empresa.

Si se compara este arduo proceso de análisis y manejo de costos con la contratación de un proveedor externo, experto en las actividades para las que se lo contrata, las ventajas del outsourcing resultan evidentes. No es sólo probable que los costos resulten menores con la externalización que los que hubiesen obtenido al desarrollar las actividades internamente; hay que recordar que una de las grandes ganancias que brinda el outsourcing atañe la disminución en el tiempo que los ejecutivos gastan en administrar las labores periféricas, tiempo que, gracias al outsourcing, pueden comenzar a dedicar a su corebusiness.

➤ **Permite el acceso a habilidades de clase mundial**

Si, luego del análisis adecuado, se opta por practicar el outsourcing, se abren las puertas para que la organización pueda contratar a un proveedor de servicios cuya especialización correspondiente de la cadena de valor permitirá a la organización obtener la mejor aplicación de la tecnología y niveles de servicios y tarifas realmente competitivas.

Así como la implementación del outsourcing permite simplificar la estructura de costos y, al mismo tiempo, reducirlos, también hace posible el acceso a habilidades de clase mundial. Este hecho se produce porque, al contratar un proveedor especializado en determinado proceso, este nos brinda a garantía de que la operación externalizada a través de él tendrá los mejores estándares de calidad. De este modo, la organización no invierte tiempo ni dinero en buscar calidad en operaciones que carecen de un carácter distintivo para el servicio o producto que ofrece.

Además, la posibilidad de recurrir a los servicios de un proveedor especializado redundará en una mejor aplicación de la tecnología existente y en niveles de tarifas y servicios realmente competitivos. Dos son las razones que explican estas ventajas: la empresa proveedora es especialista en su rama y compite con otras del mismo ámbito en términos de calidad de servicio y tarifa. Así, la organización que la contrata puede usar su conocimiento y, al mismo tiempo, ahorrar los costos que supondría adquirir, ella misma, dicho conocimiento.

➤ **Provee estabilidad en la gestión**

Un comportamiento común es contratar personal para realizar aquellas actividades que, sin ser distintivas, forman parte del proceso productivo de determinada organización. Esta forma de gestión supone constantes pérdidas para las empresas, ya que, cuando un empleado sale de la organización, se lleva consigo los recursos dedicados a su capacitación. Esta pérdida podría evitarse de manera sencilla y eficiente mediante un contrato bien elaborado para la realización de un outsourcing.



Además, del beneficio señalado, la implementación de un outsourcing permite un mayor control de gestión en la medida en que le da, a esta última, estabilidad. En otras palabras, la contratación de un proveedor para determinada actividad ofrece un mayor control sobre el desempeño de la actividad externalizada y una mejor garantía respecto de su nivel de calidad.

➤ **Libera recursos internos para otros propósitos**

El outsourcing permite reasignar recursos humanos a otras funciones más estratégicas para la empresa o institución, y eso da lugar a una mayor flexibilidad en los costos y a mayores posibilidades de agregar valor en las actividades propias del negocio. Además, libera a la empresa de la carga de mantener departamentos que no son parte de su core business, y eso se puede traducir en una mejor posición financiera para otros propósitos.

➤ **Comparte el riesgo**

Dado que el proveedor del servicio internaliza cabalmente las necesidades y compromisos del cliente, se convierte en su socio estratégico. Este hecho implica que ambos trabajan juntos en beneficio mutuo, y ello permite, a la administración de la organización, obtener un servicio de mayor productividad a un menor costo. Además, y eso es lo más importante, el riesgo del negocio se comparte, pero también, se reduce, dado que se contrata a un especialista para la realización de una actividad que antes llevaba a cabo un no especialista.

➤ **Proporciona garantía de servicio**

Durante la formación de un acuerdo de outsourcing, se especifican las expectativas de calidad de servicio en el llamado acuerdo del nivel de servicio. Este acuerdo

identifica quién es el responsable por la comprobación de la calidad y qué debe ser medido y evaluado en el control de la misma. Se trata de una garantía de calidad que probablemente no existía en la organización antes de aplicar el outsourcing. Ello significa, claro está, que la eficacia se mejora sustancialmente.

Al definir el alcance del outsourcing de un proceso determinado, se puede llegar a establecer una relación mediante la cual el proveedor garantizará el resultado a cambio de un porcentaje del monto del contrato. Así, los gerentes responsables de las áreas entregadas en outsourcing se convierten en administradores de un contrato o, mejor dicho, de una alianza estratégica. Su labor de supervisión se convierte, entonces, en exigir el adecuado cumplimiento del contrato con la tranquilidad de que, además de contar con un proveedor de prestigio adecuadamente seleccionado, cuentan con instrumentos legales (contrato) y financieros (carta fianza) para exigir un servicio garantizado.

➤ **Mejora el enfoque estratégico de la organización**

Dado que existen funciones que consumen demasiado tiempo para su efectiva administración al interior de la organización o se encuentran fuera del control de la misma, la aplicación del outsourcing en áreas que no forman parte de los objetivos centrales del negocio permite a la organización dedicar todo su potencial a su core business y especializarse en aquellas áreas en las que sus habilidades distintivas le permitirán alcanzar ventajas comparativas frente a la competencia.

Entonces, como el objetivo es que la organización pueda dedicarse exclusivamente a las actividades distintivas de su negocio, la finalidad de la aplicación del outsourcing es conseguir la adecuada ayuda externa que le facilite incrementar el valor de su oferta al menor costo posible. Así, para que el personal clave de la organización pueda dedicarse exactamente a lo que mejor sabe hacer (lo que eleva la eficacia de las labores productivas dentro de la organización), los ejecutivos dejan al outsourcing las áreas que pueden ser desarrolladas por el socio estratégico o proveedor de servicios (eso incrementa la eficiencia y abarata los costos).

En resumen, el ahorro de costos operativos y el incremento en el nivel de calidad de las actividades de la organización son algunas de las razones por las que una organización debe aplicar el outsourcing; sin embargo, no son las únicas. Al ser la herramienta de gestión más rentable y eficaz para lograr que la organización se centre sólo en la actividad para la que fue creada, el outsourcing se convierte en un medio idóneo para generar mayores beneficios sin que la organización pierda por ello su capacidad para mantener la necesaria dedicación al cliente y optar por nuevos negocios. En otras palabras, la redefinición del enfoque operativo de la empresa conduce directamente, si se le sabe aprovechar, a un rediseño de su enfoque estratégico, y eso puede llevar a la organización al desarrollo de ventajas competitivas y a la creación de valor agregado inimaginables antes de la aplicación del outsourcing.

#### 2.3.1.4. Beneficios de La Tercerización u Outsourcing

Frame (2005) sostiene que:

El impulso de la reducción de los costes ha llevado a las empresas a depender más de colaboradores para ayudarles en su trabajo. Incluso, al reducirse, las empresas pueden aumentar sus actividades en los negocios. Esta contradicción aparente es posible gracias a la tercerización de servicios y producción. Los beneficios de la tercerización son la disminución de costes de inversión en nuevos equipos e instalaciones, menores cargas en aportes para pensiones y servicios sociales y una necesidad declinante de contratar y despedir empleados en respuesta a los ciclos de los negocios. Así la tercerización ha trasladado muchas de las cargas de las empresas a sus contratistas. (p. 29)

Es decir, la razón de fondo para la tercerización es claramente económica. Las empresas han detectado que pueden realizar sus negocios con menores costos si trabajan con terceros que si lo hacen con equipo propio. Eso desde el punto de vista de la empresa, pero desde la óptica del cliente lo que interesa es la calidad del servicio.

Granovsky (2004, pp. 26, 31) señala que los beneficios de la tercerización son:

- **Liberar al management para que se concentre en el core business**

El hecho de dejarse guiar por empresas especialistas en estos temas, en lugar de tratar de hacer todo por parte de la empresa, sin ninguna duda introducirá cambios profundos en el corazón de las organizaciones.

- **Incorporar valor agregado del proveedor.**

Esto se logra a través del conocimiento de técnicas, procedimientos y habilidades que tornen el servicio más seguro, eficiente y eficaz, al mismo tiempo que permite aumentar su competitividad. El proveedor es un especialista que brinda habitualmente un servicio estándar y con control metodológico probado.

- **Redireccionar inversiones hacia áreas críticas de la organización.** Hay motivaciones importantes que llevan a las empresas a considerar el Outsourcing como herramienta estratégica: por un lado, la reducción de costos, y por el otro, la liberación de capital para su reinversión en áreas críticas para el negocio.

- **Jerarquizar al personal de nómina y disminuir cargas administrativas.**

El personal retenido en la organización, generalmente inferior en número al previo al Outsourcing, es más específico del negocio, lo que redundará en una ventaja estratégica frente a la competencia.

- **Reducir los costos.**

La mejora en los costos está orientada hacia la gestión de los aspectos más alejados del core business y básicamente está relacionada con el aprovechamiento que puede hacerse de una economía de escala por parte del proveedor externo y a la flexibilidad que da la utilización del mismo, cuyos costos asociados estarán ligados al nivel de uso y donde en general lo no empleado no se paga, disminuyendo así costos fijos al transformarlos en variables. También pueden lograrse ahorros de costos reduciendo el personal de nómina.

- **Integrar soluciones en proveedores únicos.**

El hecho de concentrar la integración en un solo proveedor, si bien genera una dependencia riesgosa, por otro lado, evita la delegación de responsabilidades y dilación para resolver conflictos. Este punto es particularmente opinable y sus ventajas y desventajas dependerán de la experiencia particular de cada uno de los responsables.

### **2.3.1.5. Ventajas y Desventajas de La Tercerización u Outsourcing**

Copete, Córdoba y Figueroa (2014, pp. 7, 9), menciona ventajas y desventajas que conlleva la tercerización y son:

#### **A. Ventajas del Outsourcing**

La externalización trae consigo beneficios como lo son:

- Reducción de costos
- Mayor tiempo para enfocarse en los procesos y actividades misionales
- Mayor competitividad
- Mayor valor de la entidad

#### **B. Desventajas del outsourcing**

Como todo, el outsourcing también posee aspectos negativos que pueden afectar a una entidad en la implementación de la subcontratación, estos pueden ser:

- Relación de dependencia
- Reducción de motivación de los empleados

### **2.3.1.6. Requisitos para obtener un Outsourcing**

De la definición que nos da la Ley N° 29245 en su artículo 2, se pueden distinguir los siguientes requisitos, los mismos que la inexistencia de uno, cualquiera de ellos, desvirtúa la tercerización.

- Las empresas tercerizadoras deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo.

Esto quiere decir que contarán con una autonomía técnica y funcional, contarán con un sistema de gestión y de personal ajenas de la empresaprincipal o usuaria. Frente a fallas en el servicio, estas serán asumidas por esta; no existe las responsabilidades compartidas por las pérdidas que puedan originar en el desenvolvimiento de las prestaciones.

- Las empresas tercerizadoras cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.

En este caso, la empresa deberá contar con su capital, con su infraestructura, con las herramientas que va a utilizar su labor, que permitan establecer que la empresa está realizando sus servicios de manera autónoma.

- Las empresas tercerizadoras deben ser responsables por los resultadosde sus actividades.

Frente a situaciones en las cuales exista un incumplimiento total o parcial de las obligaciones, o no se hayan dado los resultados por las cuales se les contrató, causando algún tipo de perjuicio, será esta quien deba de asumirla directamente.

- Los trabajadores de las empresas tercerizadoras que estén bajo su exclusiva subordinación.

La empresa principal no deberá de tener por qué regular las

actividades que realiza el personal de la empresa tercerizadora, tampoco podrá sancionar ni dar órdenes o lineamientos; no estarán dentro de su estructura orgánica ni funcional; los trabajadores no estarán sometidos a reglamentos o directivas internas de la empresa principal.

Para efectos de la Ley, los requisitos señalados en el artículo 2° de la misma son copulativos, es decir, la inexistencia de uno, cualquiera de ellos, desvirtúa la tercerización.

Sin embargo, debemos tener en cuenta lo que establece el artículo 1 del Reglamento, el cual aclara que la empresa principal... “encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora”, estableciendo que el tercero no solo se hará cargo de una parte integral del proceso productivo si no podría hacerse cargo de varias partes del proceso productivo de una empresa principal.

#### **2.3.1.7. Elementos de la Tercerización u Outsourcing**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), señala que dichos elementos son:

- La pluralidad de clientes, en un comienzo este requisito fue muy cuestionado, en el sentido que era muy inflexible, puesto que no se consideraba a las empresas que iniciaban sus actividades u otras circunstancias. Es por ello que, a través del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio de 2008, refiere que las empresas podrán adecuarse y tener más de un cliente en un plazo de un año a partir de la vigencia de la ley, es decir, tienen hasta el 24 de junio de 2009. De igual plazo (1er año), dispondrán las empresas



que recién se constituyan, a contar desde el momento de su constitución. Esta disposición no exonera de la prohibición de efectuar simple provisión de personal ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios.

- Que cuente con equipamiento, es decir, que los instrumentos o los medios deben de ser de propiedad o se encuentre bajo su administración de la empresa tercerizadora. No se admite que éstos sean de propiedad de la empresa usuaria o principal. En algunos casos, existen simulaciones de contratos de alquiler de bienes u otras figuras que tienden a desvirtuar esta exigencia. En el reglamento de la ley establece que cuando resulte razonable, la empresa tercerizadora podrá usar equipos o locales que no sean de su propiedad, siempre que los mismos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o vinculada directamente a la actividad o instalación productiva que se le haya entregado para su operación integral. Con este dispositivo, da la posibilidad de utilizar bienes que no sean de su propiedad; pero esto es sólo para circunstancias excepcionales, mas no como una regla.
- La inversión de capital, las empresas tercerizadoras deben de contar con el capital suficiente para que garanticen el cumplimiento de los servicios que se le está encomendando la empresa principal o usuaria. Además, deberá de tener el dinero que asegure el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.
- La retribución por obra o servicio. En ningún caso, se admite la sola provisión de personal. Vale decir, que cuando se realiza la prestación del servicio, es por una

parte de un proceso o por todo un proceso; pero no es por el número de trabajadores destacados. Si a una empresa se le contrata para realizar el transporte de una mercadería, el pago será por este servicio, mas no por el número de trabajadores o los costos que incurran en su contratación.

Si es que en las actividades es difícil distinguir los elementos o características antes descritas; tanto la empresa tercerizadora como la empresa principal, podrán aportar otros elementos de juicio o indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal, tales como la separación física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa, la existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de la tercerización, la tenencia y utilización por parte de la empresa tercerizadora de habilidades, experiencia, métodos, secretos industriales, certificaciones, calificaciones o, en general, activos intangibles volcados sobre la actividad objeto de tercerización, con los que no cuente la empresa principal, y similares.

#### **2.3.1.8. Tipos de Tercerización**

White y Barry (2003) nos muestran los siguientes tipos de Tercerización:

- **Right sourcing:** este término se utiliza para definir la solución óptima en la elección de la empresa a la que se cede el servicio de tercerización. Como la tercerización incluye servicios muy diferentes, la elección óptima posiblemente supondría no adjudicar el contrato a una única empresa sino a varias, de modo que cada una efectúe la parte del servicio para la que fuera más efectiva. Sin embargo, en la

práctica nosuele hacerse de esta manera, sino que se decide adjudicar el contrato a una única empresa; por ejemplo: las empresas automotrices tercerizan parte o casi todos los componentes de los automóviles a las denominadas “autopartes”. Varias empresas diferentes participan desde fuera de la empresa en la fabricación y luego, la automotriz realiza el ensamblaje. De esta manera una misma fabrica, realiza rightsourcing con varios operadores.

- **In-house:** este concepto se aplica cuando el servicio de tercerización se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio. De esta manera la empresa tiene un mayor control sobre los servicios contratados; por ejemplo: la contratación de una consultora para llevar la contabilidad de la empresa y la liquidación de sueldos. Otra de las razones por las cuales el servicio de tercerización puede ser In-house es que la empresa contratada solo pueda desempeñar los servicios dentro las instalaciones de la empresa contratante. Véase el caso de la contratación del servicio de vigilancia o de limpieza, los cuales, claro está, solo pueden ser realizados dentro de la compañía.
- **Off Site:** se aplica cuando el servicio de tercerización se produce en las instalaciones de la propia empresa que presta este servicio. En muchas ocasiones, el lugar desde donde se presta el servicio no merece mayor importancia, por lo que puede dejarse este aspecto a la mejor consideración de la empresa contratada; por ejemplo: el servicio de atención telefónica, o centro de atención al cliente. En este caso, no es necesario estar en el mismo lugar físico donde se encuentran las sedes para realizar o recibir llamadas. Muchos de los centros de atención al

cliente (o call centers), inclusive, se encuentran en lugares geográficos diferentes.

- **Co-sourcing:** algunos expertos predicen que las empresas que mayores beneficios obtendrán en el futuro con el negocio de la tercerización serán aquellas que ofrezcan algún valor añadido a sus clientes. Es el caso de la modalidad de tercerización surgida recientemente, el cosourcing, que responde a una evolución del mencionado servicio. Con ello, lo que se pretende es que la empresa prestadora del servicio comparta riesgos con aquella que la contrató.
- **Out-tasking:** se trata de una modalidad de tercerización focalizada más hacia tareas específicas.

### 2.3.2 Vinculación Directa Laboral

Copete, Córdoba y Figueroa (2014), menciona acerca de la vinculación directa, es la relación estrecha que posee el empleador y el empleado, este último es contratado para la realización de ciertas actividades dentro de una organización, la estructura jurídica de la vinculación directa, está dada por el contrato de trabajo, el cual define el código sustantivo de trabajo como la subordinación a una persona natural denominado trabajador, por parte de una jurídica o natural conocido como empleador, con el fin de recibir una remuneración (salario) por el servicio prestado. (p. 10)

### 2.3.3 Contrato de Trabajo

“Es el convenio por el cual una persona natural (denominada trabajador) se obliga a poner a disposición de otra persona natural o jurídica (denominada empleador) su propio trabajo, bajo subordinación a cambio de una remuneración” (Gómez, 1996; p. 79).

El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Bensusán (como se citó en Reynoso, 2010), piensa que, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra. (p. 22)

Entonces, el contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el empleado, en el cual este último se pone a disposición del primero y presta sus servicios de manera personal, es decir bajo subordinación a cambio del pago de una remuneración.

## **2.3.4 Remuneración**

### **2.3.4.1 Definición de Remuneración**

Chiavenato (2009), nos menciona que, nadie trabaja gratis, “cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las Organizaciones les interesa invertir en recompensas en las personas que aporten para alcanzar en sus objetivos institucionales, de allí parte el concepto de remuneración total. La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones”. (p.283)

Si bien es cierto es un paquete de recompensas cuantificables, considero que son puntos importantes que influirán en la participación activa laboral porque de ello dependerá que el trabajador sea motivado para seguir laborando con entusiasmo y con expectativas por el reconocimiento de sus labores.

Chiavenato (2011), menciona que, la remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta. (p.234)

Para Saco (2012) en la Teoría de la Remuneración, menciona que hay criterios de eficacia en la administración de compensación menciona que hay siete criterios de eficacia que no pueden faltar en una política compensatoria como: La adecuación que es satisfacer los niveles mínimos de salarios estipulados por la ley. La equidad que todos los empleados deben ser retribuidos justamente de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, capacitación y resultados. El equilibrio en el salario, en el beneficio adicional y otras retribuciones que proporcionan un paquete total de compensación razonable. La efectividad en costos, la política no puede ser excesiva y debe tener en cuenta lo que la organización debe pagar. La seguridad en el salario que debe ser suficiente para que los empleados se sientan seguros y para que puedan satisfacer sus necesidades básicas y una vida digna. El incentivo que debe inducir a un trabajo eficaz y productivo. La aceptabilidad del empleado que debe ser razonable tanto para él como para la empresa. (p.7)

El autor está considerando siete criterios de administración de gestión remunerativa y compensatoria la cual, si son usados eficientemente, se evitaría insatisfacción laboral y por ende una muy buena relación con sus jefes o directivos.

De lo expuesto por todos los autores antes mencionados en el trabajo de investigación se ha considerado la teoría del autor Chiavenato Idalberto quien hace referencia al concepto de la gestión de remuneración la cual incluye tres componentes principales las cuales se debe considerar para todas las organizaciones ellas son: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones, de las cuales la primera fue considerada como indicador en el trabajo de investigación. Para ello el autor Chiavenato tiene como base la teoría científica de la administración de Frederick Taylor, cuyo objetivo general es pagar mejores sueldos y salarios. Por todo ello, se considera como elementos importantes, que permitirán a las empresas llamar y tener al talento humano que ellos necesiten y al trabajador satisfacer sus necesidades materiales tanto de seguridad como estatus. Si bien es cierto, si hay una buena gestión de remuneración, que trae consigo un buen análisis, una buena evaluación y cumplen con las leyes laborales se evitarían las fugas del talento humano.

De todo lo anterior definimos a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición, logrando una satisfacción y clima laboral adecuado dentro de la organización.

#### **2.3.4.2 Remuneración básica**

Chiavenato (2009) En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, la cual es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. El Salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Aun cuando en otros tiempos de la historia habían existido trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra. (p.284)

Por otro lado, la remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, indica que una jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y se percibe la remuneración mínima; en el caso de trabajar menos de 4 horas diarias el sueldo será proporcional a la remuneración mínima. (MTPE, 1992)

A continuación, se puede apreciar los factores que incluye la remuneración mínima vital:



**Tabla 1**  
**Factores de la Remuneración mínima vital**

<i>Asumidos por el empleador</i>	<i>Asumidos por el trabajador</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESSALUD, el 9% de la Remuneración total del trabajador.</li> <li>• CTS, equivale a una remuneración total al año.</li> <li>• Gratificaciones en julio y en diciembre que equivalen a una remuneración total por cada una de ellas.</li> <li>• Asignación familiar que equivale al 10% de la remuneración mínima.</li> </ul>	<p>El fondo pensionario asumido por el trabajador y que equivale al 11% o 13% aproximadamente según se trate de un régimen de pensiones público (ONP) o un fondo privado (AFP).</p>

Fuente: Castillo, L. (2015). La Remuneración mínima vital. Negopolis. Elaboración: propia.

#### **2.3.4.3 Características de la remuneración**

La remuneración que se percibe tiene las siguientes características: (Mejía, 2015)

- Que se trate de un estipendio fijo; el elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.
- Es personal, ya que sólo él puede cobrarla, salvo que expresamente el trabajador designe a otra persona.
- Libre disposición.
- Que responda a una prestación de servicios.
- Pagada en especies o en dinero.
- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.

- Carácter alimentario.
- Fijada por ambas partes.

#### **2.3.4.4 Otros conceptos Remunerativos**

##### **2.3.4.4.1 Asignación Familiar**

Dolorier (2004), define: “Asignación familiar es un beneficio establecido legalmente, que tiene por finalidad asistir al trabajador con carga familiar en la manutención de sus hijos menores de edad o que sigan estudios superiores” (p.211).

Para percibir este beneficio, el trabajador debe tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o hijos mayores entre 18 y 24 años, con la condición de que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios.

##### **2.3.4.4.2 Horas Extras**

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que para las 2 primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente, y 35% para las horas restantes (Jimenez, 2018).

### **2.3.4.5 Beneficios Sociales**

Barrenechea (2017) Nos menciona: los beneficios sociales son un conjunto de compensación, que a diferencia de la remuneración, no se origina de la prestación de servicios propiamente dicho sino que se derivan de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, asimismo, su pago se lleva a cabo en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral en cuyo caso se otorga en distintas fechas cada uno por separado, y la segunda al término de la relación laboral a través de un documento denominado liquidación de beneficios sociales. (p.29)

#### **2.3.4.5.1 Vacaciones**

Hace referencia a un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar, pero mantiene su remuneración más todos los conceptos remunerativos percibidos en los periodos correspondientes, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo vacacional por ley (Tovalino y Villazana, 2016).

De acuerdo con el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Se tendrá este derecho en la medida que el trabajador realice una jornada de trabajo no menos a las 4 horas diarias en promedio o 24 horas a la semana. Asimismo, el artículo 11° de la misma norma señala que el año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al

servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente. Por otro lado, el artículo 22° del mencionado Decreto Legislativo, establece que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso. (Lacave, 2013, pp.03,14)

#### **2.3.4.5.2 Gratificaciones**

Según Gurevitch (2013, p.10) de conformidad con la Ley N° 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello en la medida que superen el mes de servicio en favor del mismo empleador.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, y serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. “La norma precisa que, en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados” (Salazar, 2013).

Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a

junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre). Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre. (Gurevitch, 2013, p. 19)

#### **2.3.4.5.3 Compensación por Tiempo de Servicio**

Dolorier (2004), dice: “La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio que se otorga al trabajador para que afronte una posible situación de desempleo en el futuro, hasta que pueda conseguir un nuevo trabajo” (p.190).

Es un beneficio social, que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia (Tovalino y Villazana, 2016).

#### **2.3.4.6 Aportaciones**

##### **2.3.4.6.1 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo**

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), creado por el Estado, es obligatorio para las empresas con actividades económicas de alto riesgo (Tovalino y Villazana, 2016).

##### **2.3.4.6.2 EsSalud**

Tovalino y Villazana (2016) Los empleadores se encuentran obligados a efectuar una aportación obligatoria al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud equivalente al 9% de la remuneración

del trabajador de manera mensual. La base de la aportación sobre la cual se paga el aporte de EsSalud no podrá ser menor a la remuneración mínima vital (RMV) vigente, pese a que el trabajador perciba de manera efectiva un monto menor. Esta aportación se declara y se paga a través de la Planilla Electrónica PDT-601.

### **2.3.5 Estados Financieros**

#### **2.3.5.1 Definición**

Según la Norma Internacional de Contabilidad 1 (NIC 1) los Estados Financieros con propósito de información general, son aquéllos que pretenden cubrir las necesidades de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información (NIC 1, 2017).

Según la Resolución CONASEV N° 0103-1999, los estados financieros básicos son el medio principal para suministrar información de la empresa y se preparan a partir de los saldos de los registros contables de la empresa a una fecha determinada.

Según Morales (2005), menciona:

Los Estados financieros son los que presentan los recursos generados o utilidades en la operación, los principales cambios ocurridos en la estructura financiera de la entidad y su reflejo final en el efectivo e inversiones temporales a través de un periodo determinado. (p. 70)

Bernard J. Hargadon Jr, Múnera, A. (1998), menciona que:

Los Estados Financieros son el resultado final del proceso contable; son los medios por los cuales se pueden apreciar los asuntos financieros de una empresa con respecto bien sea a su posición en una fecha determinada (el Balance General), o bien sus realizaciones a través de un período de tiempo (el Estado de Rentas y Gastos).

Por lo manifestado con anterioridad los Estados Financieros son una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad, para una fecha precisa y/o su evolución durante dos fechas.

#### **2.3.5.2 Finalidad**

El objetivo de los estados financieros con propósitos de información generales suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de la entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas (NIC 1, 2017).

#### **2.3.5.3 Elementos de los Estados Financieros**

El Marco Conceptual (1989), nos menciona:

Los estados financieros reflejan los efectos financieros de las transacciones y otros sucesos, agrupándolos en grandes categorías de acuerdo con sus características económicas. Estas grandes categorías son los elementos de los estados financieros. Los elementos

relacionados directamente con la medida de la situación financiera en el balance son los activos, los pasivos y el patrimonio. Los elementos directamente relacionados con la medida del rendimiento en el estado de resultados son los ingresos y los gastos. (p.4.2)

#### **2.3.5.4 Estado de Resultados**

El Estado de Resultados (ex Ganancias y Pérdidas) muestra el resultado neto de las operaciones de un ente económico, durante el periodo contable, recoge el beneficio o pérdida que obtiene la empresa a lo largo de su ejercicio económico (normalmente de un año).

Según Cárdenas (2011), menciona que el Estado de Resultados es: “Informe financiero básico que refleja la forma y la magnitud del aumento o la disminución del capital contable de una entidad, en desarrollo de sus operaciones propias. Muestra el desempeño del ente en un periodo de tiempo determinado”.

Según Ferrer (2014), menciona:

El Estado Financiero denominado de Resultados (ex Ganancias y Pérdidas) tiene por misión exponer el resultado de la gestión desarrollado en el ciclo económico por la empresa. A diferencia del Estado de Situación Financiera, el Estado de Resultado muestra la acumulación de los ingresos y egresos que han dado al cierre del ejercicio económico la utilidad o pérdida del período; y por ende permite conocer su incidencia en la estructura financiera.



Por otro lado, Mercedes (2011), menciona:

El estado de resultado o estado de ganancias y pérdida, muestra como se ha obtenido utilidad o pérdida neta de una empresa durante un periodo contable. Es un documento complementario donde se informa detalladamente y ordenadamente como se obtuvo la utilidad del ejercicio contable.

#### **2.3.5.4.1 Ingresos**

El marco conceptual (1989), nos menciona acerca de los ingresos:

La definición de ingresos incluye tanto los ingresos de actividades ordinarias como las ganancias. Los ingresos de actividades ordinarias surgen en el curso de las actividades ordinarias de la entidad, y corresponden a una variada gama de denominaciones, tales como ventas, honorarios, intereses, dividendos, alquileres y regalías. (p.4.29)

#### **2.3.5.4.2 Gastos**

El marco conceptual (1989), nos menciona acerca de los gastos:

La definición de gastos incluye tanto las pérdidas como los gastos que surgen en las actividades ordinarias de la entidad. Entre los gastos de la actividad ordinaria se encuentran, por ejemplo, el costo de las ventas, los salarios y la depreciación. Usualmente, los gastos toman la forma de una

salida o depreciación de activos, tales como efectivo y otras partidas equivalentes al efectivo, inventarios o propiedades, planta y equipo. (p.4.33)

#### **2.3.5.4.3 Utilidad Neta**

Es el valor residual de los ingresos de una entidad lucrativa, después de haber disminuido sus costos y gastos relativos reconocidos en el estado de resultados siempre que estos últimos sean menores a dichos ingresos, durante un periodo contable; encaso contrario, es decir, cuando los costos y gastos sean superiores a los ingresos, la resultante es una pérdida neta. (Zans,2014)

## 2.4 Definiciones de Términos Básicos

- 2.4.1 Tercerización:** Mecanismo o herramienta contractual mediante el cual una empresa usuaria encarga a otra empresa denominada tercerizadora la ejecución de una etapa de su cadena productiva bajo su cuenta y riesgo. Asumiendo ésta última la ejecución de la unidad productiva encargada bajo su cuenta y riesgo.
- 2.4.2 Actividades distintivas:** Aquéllas relacionadas con el objetivo de la empresa.
- 2.4.3 Actividades no distintivas:** actividades ajenas al objetivo que la empresa se ha trazado como propio y prioritario se definen como actividades de soporte o de logística.
- 2.4.4 Contratación:** Realización de un contrato a una persona en el que se pacta un trabajo a cambio de dinero u otra compensación.
- 2.4.5 Control:** Significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema.
- 2.4.6 Core Business:** es la actividad principal” o mejor “negocio principal” de una empresa. Es la razón de ser de la compañía, aquello por lo cual se crea y en lo que se va a generar el máximo valor añadido.
- 2.4.7 Co Sourcing:** este concepto se refiere a que la empresa prestadora del servicio comparta riesgos con aquella que la contrató.
- 2.4.8 Implementación:** Es la realización de una aplicación, instalación o la ejecución de un plan, idea, modelo científico, diseño, especificación, estándar, algoritmo o política.
- 2.4.9 In House:** este concepto se aplica cuando el servicio de outsourcing se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio. De esta manera la empresa tiene un mayor control sobre los servicios contratados.

- 2.4.10 Off Site:** este concepto se aplica cuando el servicio de Outsourcing se produce en las instalaciones de la propia empresa que presta este servicio.
- 2.4.11 Outsourcing:** es un término inglés muy utilizado en el idioma español, su vocablo equivalente es subcontratación, y se entiende como el contrato que una empresa realiza a otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, estaban en manos de la primera.
- 2.4.12 Out Tasking:** es una modalidad de Outsourcing focalizada más hacia tareas específicas.
- 2.4.13 Proveedor:** Es la persona o empresa que abastece con algo a otra empresa o a una comunidad. El término procede del verbo proveer, que hace referencia a suministrar lo necesario para un fin.
- 2.4.14 Riesgo:** Se refiere a los riesgos relacionados con una inadecuada selección, definición de requerimientos y formalización, así como los riesgos con la comunicación de objetivos entre la compañía y el proveedor.
- 2.4.15 Right Sourcing:** este término se utiliza para definir la solución óptima en la elección de la empresa a la que se cede el servicio de outsourcing.

## ***CAPÍTULO III***

### ***HIPÓTESIS Y VARIABLES***

#### **3.1 Hipótesis General**

La incidencia diferencial entre las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, es que la modalidad de vinculación directa laboral aumenta la utilidad en el Estado de Resultados.

#### **3.2 Hipótesis Específicas**

- La Tercerización laboral influyen positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.
- La vinculación directa laboral influye positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.

#### **3.3 Identificación de Variables**

- ***Variable Independiente***

Modalidades de Contratación

- ***Variable Dependiente***

Resultados

## ***CAPÍTULO IV***

### ***METODOLOGÍA***

#### **4.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **4.1.1 Tipo de investigación**

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como: Investigación Aplicada; puesto que se realizará observando los hechos, para luego analizarlo.

##### **4.1.2 Diseño de la investigación**

Según el grado de profundidad de análisis y según el número de mediciones de la variable de estudio: correlacional Para indicar el procedimiento y secuencia lógica, sistemática y metodológica: La investigación es no experimental, correlación y transversal; es decir no se manipulan las variables, sino se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto.

#### **4.2 Método de investigación**

- Método deductivo-inductivo: Para la presente investigación se parte de las bases teóricas que sustentan el tema seleccionado, y a partir de esta caracterización genérica, deducimos cual componente de las variables influyen en los resultados de la organización. Posteriormente a partir del análisis de los Estados financieros, analizaremos la comparación de las variaciones el cual nos mostrara la influencia en los resultados de la Clínica Limatambo.

- Método Analítico – Sintético: Se considera que el método es analítico porque descompondrá en partes los aspectos de todo estudiado (planilla, ee.ff) para entenderlo.

## **4.3 Población y muestra**

### **4.3.1 Población**

La población está constituida por la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., con las 2 empresas tercerizadoras las cuales prestan servicios de limpieza y seguridad.

### **4.3.2 Muestra**

La muestra está constituida por la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., con las 2 empresas tercerizadoras las cuales son:

- SERVICIOS GENERALES 4 FERNANDOS SAC – servicio de seguridad.
- TERRONES GUTIERRES EIRL – servicio de limpieza.

## **4.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis está dada por todos y cada uno de los trabajadores de las empresas tercerizadoras que laboran en la Clínica Limatambo tanto del área de limpieza como de seguridad, además de los Estados Financieros, las planillas y los contratos de tercerización, para el periodo 2019.





## 4.5.2 Variable Dependiente

**Tabla 3**  
*Operacionalización de variable dependiente*

<i>Nombre de la variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Variable dependiente:	Informe financiero básico que refleja la forma y la magnitud del aumento o la disminución del capital contable de una entidad, en desarrollo de sus operaciones propias. Muestra el desempeño del ente en un periodo de tiempo determinado (Cardenas, 2011).	El Estado de Resultados (ex Ganancias y Pérdidas) muestra el resultado neto de las operaciones de un ente económico, durante el periodo contable, recoge el beneficio o pérdida que obtiene la empresa a lo largo de su ejercicio económico (normalmente de un año).	Ingresos	- Ventas
Resultados			Ventas	- Gastos de Administración
			Utilidad	- Gasto de Ventas
				- Margen de Utilidad

*Fuente: Elaboración propia, 2019*

#### **4.6 Técnicas instrumentos de recolección de datos**

El método de recolección de datos que se utiliza en este estudio es el análisis documental; para lo cual se solicitara información del área de Recursos Humanos y el área de Contabilidad con la finalidad de obtener información financiera y contable sobre los aspectos relacionados a la investigación.

#### **4.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

Las técnicas que se utilizan para el procesamiento de datos es ordenamiento de datos, tablas estadísticas y gráficas. Se tabulará la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del programa Excel y SPSS (v.19), con un nivel de confianza del 95%.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Análisis interpretación y discusión de resultados

##### 5.1.1 Análisis diferencial entre la Tercerización y la Vinculación directa (sin tercerizar servicios) en la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C

##### 5.1.1.1 Diferencia de Gastos de Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. año 2019.

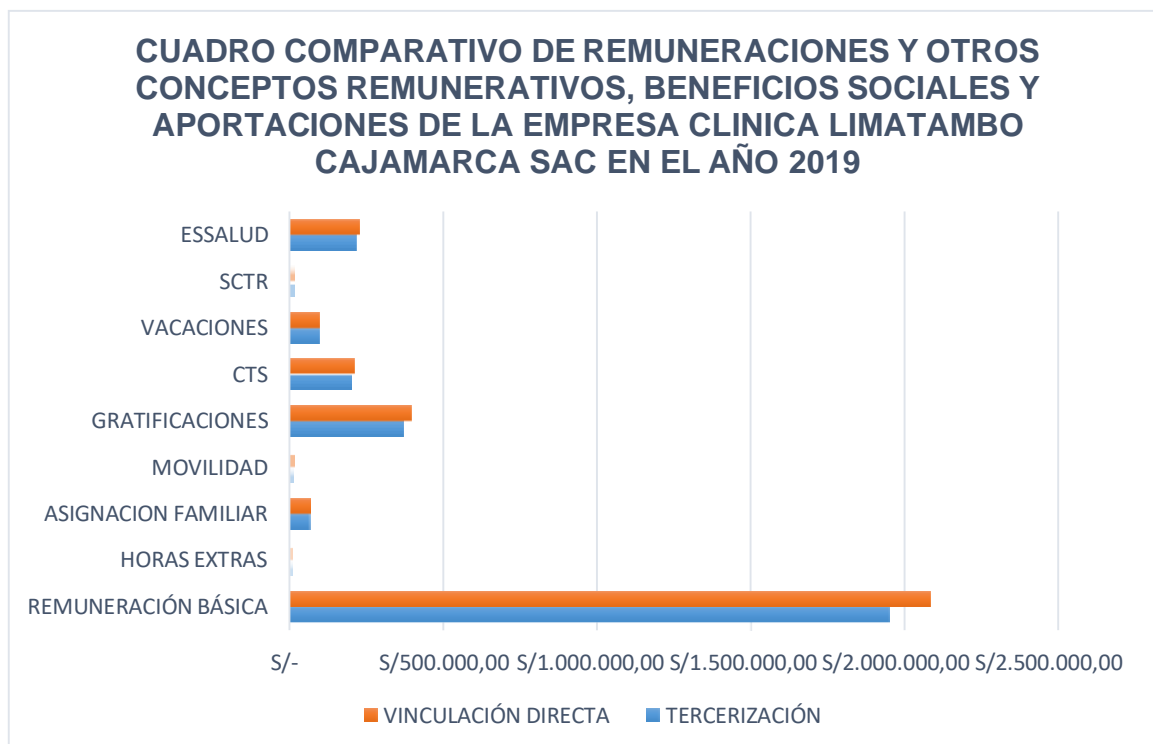
Tabla 4

*Diferencia de Gastos de Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. año 2019.*

REMUNERACIONES Y OTROS CONCEPTOS REMUNERATIVOS, BENEFICIOS SOCIALES Y APORTACIONES DE LA EMPRESA "CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC"		TERCERIZANDO SERVICIOS (Situación actual de la empresa)	SIN TERCERIZAR SERVICIOS	VARIACION	
				S/.	%
REMUNERACIONES Y OTROS CONCEPTOS REMUNERATIVOS	REMUNERACIÓN BÁSICA	S/ 1.950.322,10	S/ 2.084.242,10	S/ 133.920,00	7%
	HORAS EXTRAS	S/ 9.927,74	S/ 9.927,74	S/ -	0%
	ASIGNACION FAMILIAR	S/ 66.309,00	S/ 69.657,00	S/ 3.348,00	5%
	MOVILIDAD	S/ 13.605,14	S/ 16.005,14	S/ 2.400,00	18%
BENEFICIOS SOCIALES	GRATIFICACIONES	S/ 368.158,19	S/ 395.053,79	S/ 26.895,60	7%
	CTS	S/ 199.434,59	S/ 211.994,24	S/ 12.559,65	6%
	VACACIONES	S/ 96.327,53	S/ 96.978,53	S/ 651,00	1%
APORTACIONES	SCTR	S/ 15.040,25	S/ 15.883,94	S/ 843,70	6%
	ESSALUD	S/ 215.267,84	S/ 227.621,96	S/ 12.354,12	6%
<b>TOTAL (S/.)</b>		S/ 2.934.392,39	S/ 3.127.364,45	S/ 192.972,07	7%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 1**  
**Diferencia de Gastos de Remuneraciones y Otros**  
**Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y**  
**Aportaciones de la empresa Clínica Limatambo**  
**Cajamarca S.A.C en el año 2019**



Fuente: Tabla 4

**Análisis e Interpretación:**

En la tabla N° 04 se presenta los importes comparativos referidos a Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones de los trabajadores. En referencia a la remuneración básica se encuentra una variación de S/ 133.920,00 soles debido a la inclusión de 12 trabajadores; por otro lado, se ve que no hay variación en horas extras; sin embargo, en asignación familiar y en movilidad se observa un aumento del 5% y el 18% respectivamente, todo esto debido al incremento de 12 trabajadores a planilla, que se encontraban trabajando bajo la modalidad de tercerización.

Respecto a los beneficios sociales, encontramos que las gratificaciones presentan una diferencia del 7%, pues las gratificaciones con la modalidad de Tercerización (normativa aplicada a la situación actual de la empresa) ascienden a S/ 368.158,19 y con vinculación directa (sin tercerización) el importe es S/ 395.053,79, constituyendo una diferencia de S/ 26.895,60 soles. Así mismo, la Compensación por tiempo de servicio (CTS) se muestra un importe de S/ 199.434,59 soles dentro de la modalidad de tercerización y un importe de S/ 211.994,24 soles sin tercerizar; haciendo una diferencia de S/ 12.559,65 soles; a la vez se muestra el importe de vacaciones, en el cual se puede observar que, con la tercerización, el gasto es de S/ 96.327,53 soles y sin tercerización es de S/ 96.978,53 soles, lo que permite una diferencia de S/ 651,00 soles.

Las variaciones en las aportaciones no son tan resaltantes, ya que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) tiene un aumento de S/ 843,70 en relación a la tercerización, por otro lado, el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud) que también registra un aumento en S/ 192.972,07.

La tabla N° 04 finalmente, muestra un importe de diferencia total de S/ 192.972,07 soles de Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones. Esta comparación también se muestra en el Gráfico 1.

**5.1.1.2 Incidencia de las Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, beneficios y aportaciones en el estado de resultados de la empresa "CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC" en la modalidad de Tercerización (normativa aplicada a la situación actual de la empresa)**

CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC  
RUC: 20113711834  
JR. PUNO 263

<b>ESTADO DE RESULTADOS</b>		
(Por función)		
Del 01/01/2019 al 31/12/2019		
SOLES		
<b>VENTAS</b>		18.769.964,48
(COSTO DE VENTAS)		<u>-13.021.887,62</u>
<b>UTILIDAD BRUTA</b>		<b>5.748.076,86</b>
(GASTOS DE VENTAS)		-1.423.787,28
Remuneración Básica	780.128,84	} 1.173.756,95
Horas Extras	3.971,10	
Asignación familiar	26.523,60	
Movilidad	5.442,06	
Gratificaciones	147.263,28	
Compensación por Tiempo de Servicios	79.773,84	
Vacaciones	38.531,01	
Sctr	6.016,10	
EsSalud	86.107,14	
Servicio de limpieza	69.966,10	
Servicio de seguridad	33.294,91	
Otros gastos ventas	146.769,32	
(GASTOS ADMINISTRATIVOS)		-2.125.374,12
Remuneración Básica	1.170.193,26	} 1.760.635,43
Horas Extras	5.956,65	
Asignación familiar	39.785,40	
Movilidad	8.163,08	
Gratificaciones	220.894,91	
Compensación por Tiempo de Servicios	119.660,76	
Vacaciones	57.796,52	
Sctr	9.024,15	
EsSalud	129.160,70	
Servicio de limpieza	104.949,14	
Servicio de seguridad	49.942,37	
Otros gastos administrativos	209.847,18	
<b>UTILIDAD OPERATIVA</b>		<b>2.198.915,46</b>
OTROS INGRESOS		55.837,22
(OTROS GASTOS)		-69.538,49
INGRESOS FINANCIEROS		1.381,45
(GASTOS FINANCIEROS)		<u>-378.759,45</u>
<b>RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIONES E IMPUESTOS</b>		<b>1.807.836,19</b>
PARTICIPACION UTILIDADES 5%		-94.576,49
IMPUESTO A LA RENTA		<u>-525.925,47</u>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>		<b>1.187.334,23</b>
RESERVA LEGAL		<u>-118.733,42</u>
<b>UTILIDAD NETA</b>		<b>1.068.600,81</b>

**Figura 1**

*Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en la modalidad de Tercerización en el año 2019 (normativa aplicada a la situación actual de la empresa)*

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e Interpretación:**

La tabla N° 05 muestra los Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones en gastos de administración y ventas en el Estado de Resultados según la modalidad de la Tercerización, repartidos en un 60% y 40% respectivamente, según política de la empresa; lo cual representa S/ 1 173 756,95 para ventas y S/ 1 760 635,43 para administración.

#### **5.1.1.3 Incidencia de las Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, beneficios y aportaciones en el estado de resultados de la empresa "CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC " en la modalidad de vinculación directa o sin Tercerización.**

CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC  
RUC: 20113711834  
JR. PUNO 263

<b>ESTADO DE RESULTADOS</b>		
(Por función)		
Del 01/01/2019 al 31/12/2019		
SOLES		
<b>VENTAS</b>		18.769.964,48
(COSTO DE VENTAS)		<u>-13.021.887,62</u>
<b>UTILIDAD BRUTA</b>		<b>5.748.076,86</b>
(GASTOS DE VENTAS)		-1.397.715,10
Remuneración Básica	833.696,84	
Horas Extras	3.971,10	
Asiganación familiar	27.862,80	
Movilidad	6.402,06	
Gratificaciones	158.021,52	
Compensación por Tiempo de Servicios	84.797,70	
Vacaciones	38.791,41	
Sctr	6.353,58	
EsSalud	91.048,78	
Otros gastos ventas	146.769,32	
		1.250.945,78
(GASTOS ADMINISTRATIVOS)		-2.086.265,85
Remuneración Básica	1.250.545,26	
Horas Extras	5.956,65	
Asiganación familiar	41.794,20	
Movilidad	9.603,08	
Gratificaciones	237.032,27	
Compensación por Tiempo de Servicios	127.196,55	
Vacaciones	58.187,12	
Sctr	9.530,36	
EsSalud	136.573,18	
Otros gastos administrativos	209.847,18	
		1.876.418,67
<b>UTILIDAD OPERATIVA</b>		<b>2.264.095,91</b>
OTROS INGRESOS		55.837,22
(OTROS GASTOS)		-69.538,49
INGRESOS FINANCIEROS		1.381,45
(GASTOS FINANCIEROS)		<u>-378.759,45</u>
<b>RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIONES E IMPUESTOS</b>		<b>1.873.016,64</b>
PARTICIPACION UTILIDADES 5%		-97.835,51
IMPUESTO A LA RENTA		<u>-539.904,00</u>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>		<b>1.235.277,13</b>
RESERVA LEGAL		-123.527,71
<b>UTILIDAD NETA</b>		<b>1.111.749,42</b>

**Figura 2**

*Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en la modalidad de vinculación directa o sin Tercerización.*

Fuente: Elaboración propia



### **Análisis e Interpretación:**

La tabla N°06 muestra los Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones en gastos de administración y ventas en el Estado de Resultados en la modalidad de vinculación directa o sin Tercerización, repartidos en un 60% y 40% respectivamente, según política de la empresa; lo cual representa S/ 1 250 945,78 para ventas y S/ 1 876 418,67 para administración.

#### **5.1.1.4 Comparación los gastos administrativos y de ventas (Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportaciones) entre las modalidades de tercerización y vinculación directa o sin tercerización.**

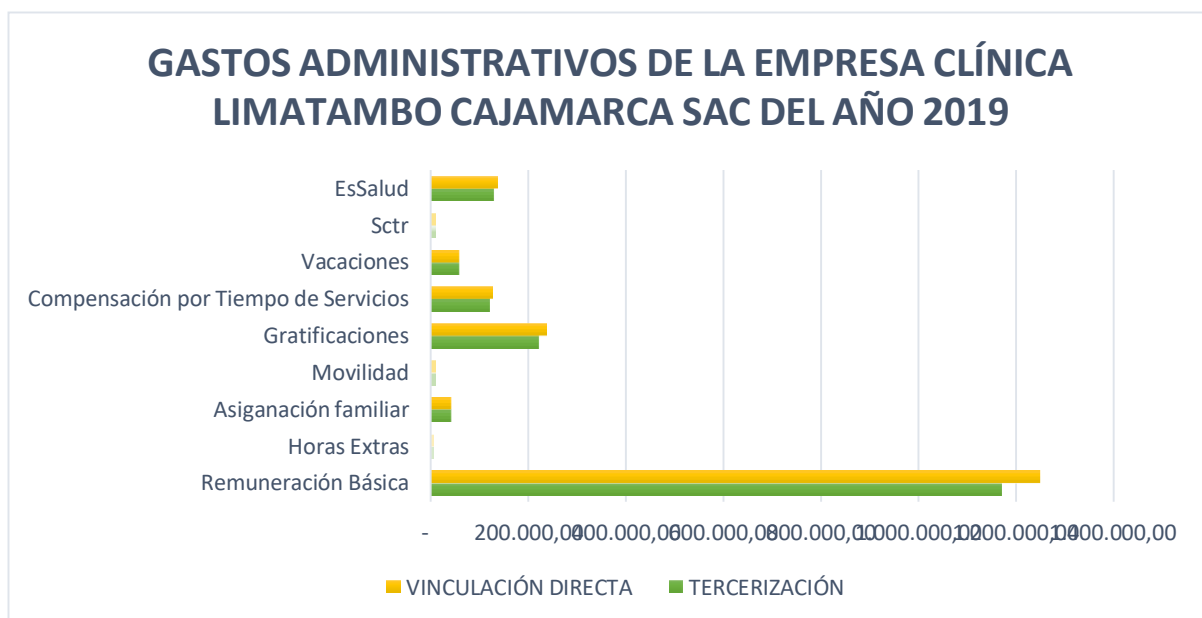
<b>ESTADO DE RESULTADOS</b>				
(Por función)				
Del 01/01/2019 al 31/12/2019				
SOLES				
	<b>CON</b>		<b>SIN</b>	
	<b>TERCERIZACION</b>		<b>TERCERIZAR</b>	<b>VARIACIONES</b>
	<b>DE SERVICIOS</b>		<b>SERVICIOS S/</b>	<b>%</b>
<b>VENTAS</b>	18.769.964,48		18.769.964,48	
(COSTO DE VENTAS)	-13.021.887,62		-13.021.887,62	
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	<b>5.748.076,86</b>		<b>5.748.076,86</b>	
(GASTOS DE VENTAS)	-1.423.787,28		-1.397.715,10	
Remuneración Básica	<b>780.128,84</b>	<b>833.696,84</b>	53.568,00	6%
Horas Extras	<b>3.971,10</b>	<b>3.971,10</b>	-	0%
Asignación familiar	<b>26.523,60</b>	<b>27.862,80</b>	1.339,20	5%
Movilidad	<b>5.442,06</b>	<b>6.402,06</b>	960,00	15%
Gratificaciones	<b>147.263,28</b>	<b>158.021,52</b>	10.758,24	7%
Compensación por Tiempo de Servicios	<b>79.773,84</b>	<b>84.797,70</b>	5.023,86	6%
Vacaciones	<b>38.531,01</b>	<b>38.791,41</b>	260,40	1%
Sctr	<b>6.016,10</b>	<b>6.353,58</b>	337,48	5%
EsSalud	<b>86.107,14</b>	<b>91.048,78</b>	4.941,65	5%
Servicio de limpieza	<b>69.966,10</b>	-	- 69.966,10	-100%
Servicio de seguridad	<b>33.294,91</b>	-	- 33.294,91	-100%
Otros gastos ventas	<b>146.769,32</b>	<b>146.769,32</b>	-	0%
(GASTOS ADMINISTRATIVOS)	-2.125.374,12		-2.086.265,85	
Remuneración Básica	<b>1.170.193,26</b>	<b>1.250.545,26</b>	80.352,00	6%
Horas Extras	<b>5.956,65</b>	<b>5.956,65</b>	-	0%
Asignación familiar	<b>39.785,40</b>	<b>41.794,20</b>	2.008,80	5%
Movilidad	<b>8.163,08</b>	<b>9.603,08</b>	1.440,00	15%
Gratificaciones	<b>220.894,91</b>	<b>237.032,27</b>	16.137,36	7%
Compensación por Tiempo de Servicios	<b>119.660,76</b>	<b>127.196,55</b>	7.535,79	6%
Vacaciones	<b>57.796,52</b>	<b>58.187,12</b>	390,60	1%
Sctr	<b>9.024,15</b>	<b>9.530,36</b>	506,22	5%
EsSalud	<b>129.160,70</b>	<b>136.573,18</b>	7.412,47	5%
Servicio de limpieza	<b>104.949,14</b>	-	-104.949,14	-100%
Servicio de seguridad	<b>49.942,37</b>	-	- 49.942,37	-100%
Otros gastos administrativos	<b>209.847,18</b>	<b>209.847,18</b>	-	0%
<b>UTILIDAD OPERATIVA</b>	<b>2.198.915,46</b>	<b>2.264.095,91</b>		
OTROS INGRESOS	55.837,22	55.837,22		
(OTROS GASTOS)	-69.538,49	-69.538,49		
INGRESOS FINANCIEROS	1.381,45	1.381,45		
(GASTOS FINANCIEROS)	-378.759,45	-378.759,45		
<b>RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIONES E IMPUESTOS</b>	<b>1.807.836,19</b>	<b>1.873.016,64</b>		
PARTICIPACION UTILIDADES 5%	-94.576,49	-97.835,51		
IMPUESTO A LA RENTA	-525.925,47	-539.904,00		
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>1.187.334,23</b>	<b>1.235.277,13</b>		
RESERVA LEGAL	-118.733,42	-123.527,71		
<b>UTILIDAD NETA</b>	<b>1.068.600,81</b>	-	<b>1.111.749,42</b>	<b>43.148,61</b> <b>4%</b>

**Figura 3**  
**Comparación de Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.**

### **Análisis e Interpretación:**

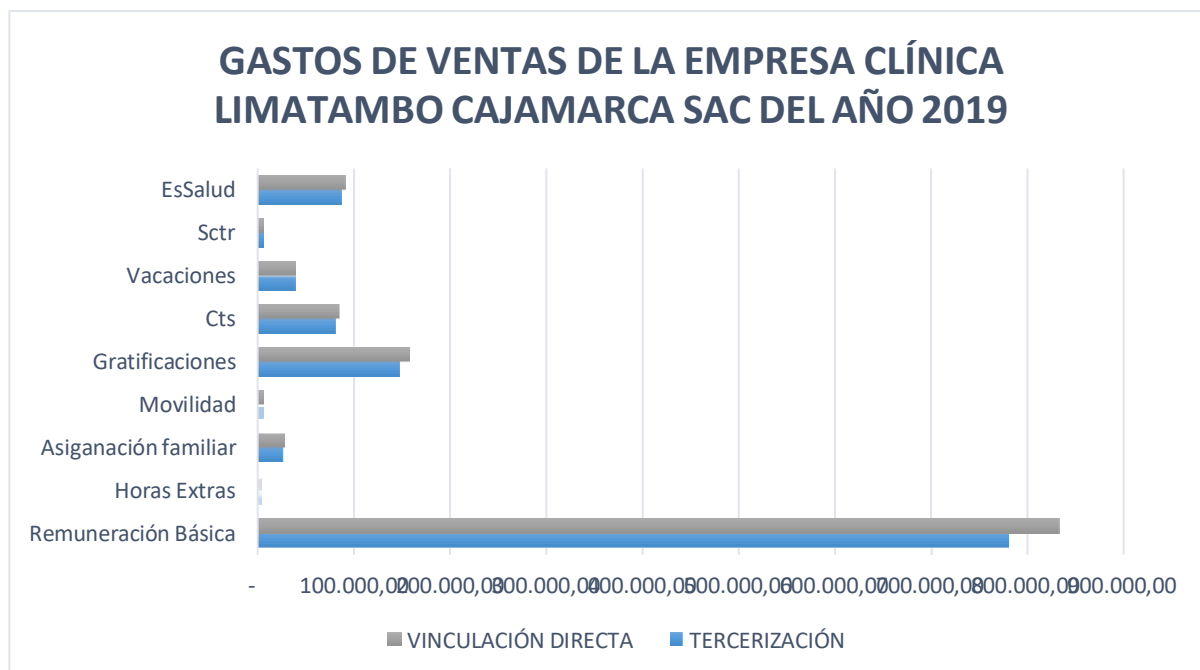
La tabla N° 07 del estado comparativo, presenta una variación significativa en gastos de personal, que genera un aumento en el resultado del ejercicio en un 4% que equivale a S/43 148,61 soles.

**Gráfico 2**  
*Diferencia de Gastos Administrativos de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C en el año 2019*



Fuente: Figura 3

**Gráfico 3**  
**Diferencia de Gastos de Ventas de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C en el año 2019**

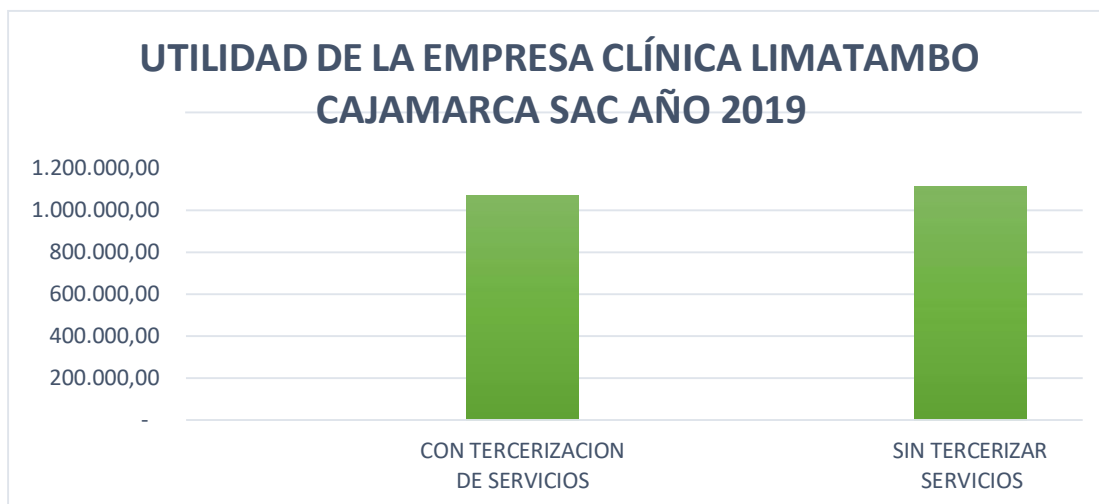


Fuente: Figura 3

**Análisis e Interpretación:**

Los Gráficos N° 02 y 03 presentan el aumento en porcentajes (%) de los gastos; las remuneraciones aumentan en 6%; las gratificaciones varían en un 7%; las vacaciones tienen un aumento también del 1%; el EsSalud ha variado en 5%; la aportación de SCTR ha aumentado en 5% y el gasto en CTS ha aumentado en 6%.

**Gráfico 4**  
*Diferencia de Utilidad de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C en el año 2019*



Fuente: Figura 3

**Análisis e Interpretación:**

El Gráfico N° 04 muestra que la utilidad es mayor en la modalidad de vinculación directa o sin Tercerización que en la modalidad de Tercerización de servicios por un monto de S/ 43.148,61.

**5.1.1.5 Resumen de Gastos Operativos de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en relación con las modalidades de contratación del año 2019.**

**Tabla 5**

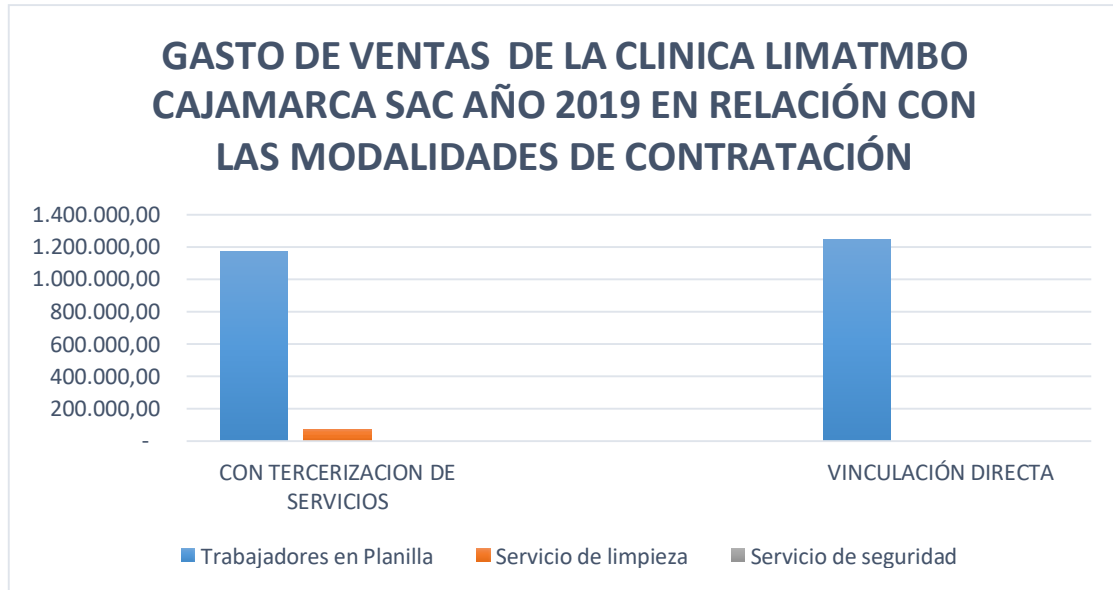
*Resumen comparativo de Gastos Operativos de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en relación a las modalidades de contratación del año 2019.*

	<b>CON TERCERIZACION DE SERVICIOS</b>	<b>VINCULACIÓN DIRECTA</b>	<i>Diferencia</i>
<b>GASTO DE VENTAS</b>			
Trabajadores en Planilla	1.173.756,95	1.250.945,78	77.188,83
Servicio de limpieza	69.966,10	-	
Servicio de seguridad	33.294,91	-	
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>			
Trabajadores en Planilla	1.760.635,43	1.876.418,67	115.783,24
Servicio de limpieza	104.949,14	-	
Servicio de seguridad	49.942,37	-	
<b>TOTAL</b>	<b>3.192.544,91</b>	<b>3.127.364,45</b>	<b>65.180,45</b>

Fuente: Figura 3

### Gráfico 5

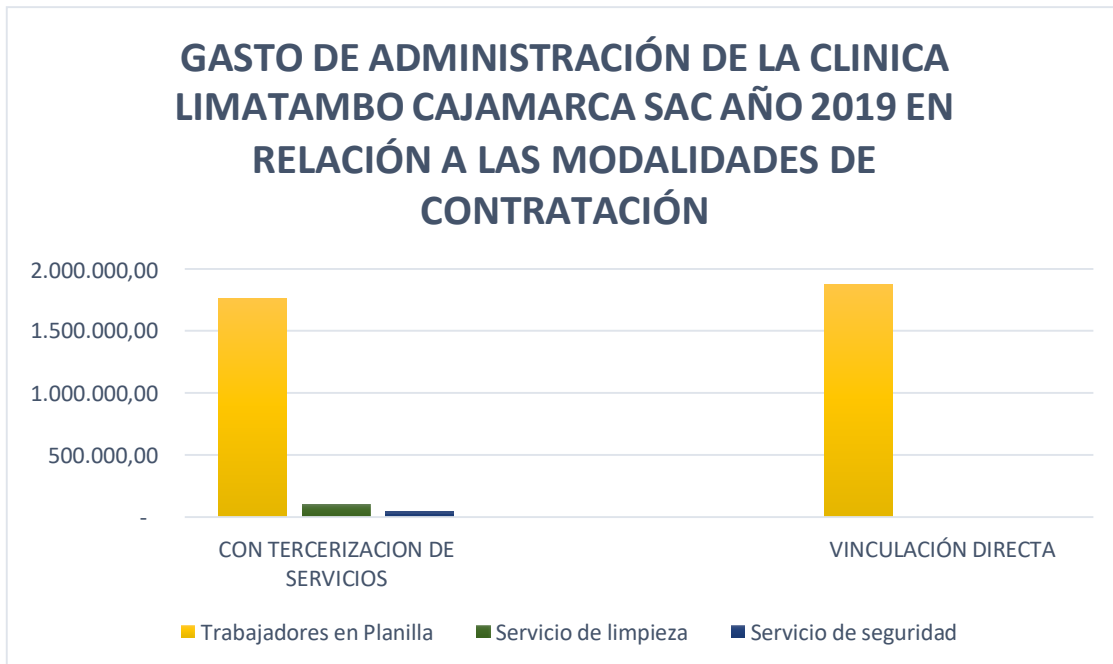
*Gasto de Ventas de la Clínica Limatambo Cajamarca SAC Año 2019 en relación a las Modalidades De Contratación.*



Fuente: Tabla 5

### Gráfico 6

*Gasto de Administración de la Clínica Limatambo Cajamarca SAC Año 2019 en relación a las Modalidades De Contratación.*



Fuente: Tabla 5

### **Análisis e Interpretación:**

La Tabla N° 05 muestra el resumen de gastos operativos de la empresa, en el que el gasto de los trabajadores en planillas aumenta tanto en el gasto de ventas como en el administrativo debido al incremento de trabajadores; y queda totalmente en cero el gasto por los servicios de limpieza y seguridad, debido a la anulación de la modalidad de contratación de Tercerización tal y como se muestra en los Gráficos N°05 Y 06. Sin embargo, el total de gastos operativos en la modalidad de tercerización son mayores que la modalidad de vinculación directa, con una diferencia de S/ 65 180,45.

## **5.2 Prueba de hipótesis**

### **5.2.1 Hipótesis general**

*Hipótesis nula ( $H_0$ ):* La incidencia diferencial entre las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, es que la modalidad de vinculación directa laboral aumenta la utilidad en el Estado de Resultados.

*Hipótesis alternante ( $H_1$ ):* La incidencia diferencial entre las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, es que la modalidad de vinculación directa laboral no aumenta la utilidad en el Estado de Resultados.

Para poder contrastar la hipótesis, hacemos uso de la herramienta estadística del “Coeficiente de correlación Pearson”.



**Tabla 6**  
**Correlación de Pearson-Coeficiente de Correlación de Pearson**

		<b>Correlaciones</b>	
		MODALIDAD	RESULTADOS
MODALIDAD	Correlación de Pearson	1	,955*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	3	3
RESULTADOS	Correlación de Pearson	,955*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	3	3

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Software SPSS V25

Se observa que el nivel de significación de variables es menor a 0.05, ya que se tiene un valor de 0.042, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternante. Concluyendo que La incidencia diferencial entre las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, es que la modalidad de vinculación directa laboral aumenta la utilidad en el Estado de Resultados, además tiene muy buena correlación según el índice de R y Rho con un valor de 0.955, el cual ha sido probado mediante la prueba No Paramétrica usando el software SPSS V25.

### **5.2.2 Primera y segunda hipótesis específica**

He 1: La Tercerización laboral influyen positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.

He 2: La vinculación directa laboral influye positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.

**Tabla 7**  
**Influencia de las Modalidades de Contratación en los Resultados de la Clínica LimatamboCajamarca S.A.C.**

<b>GASTO DE VENTAS</b>	<b>CON TERCERIZACION DE SERVICIOS</b>	<b>VINCULACIÓN DIRECTA</b>	<b>VARIACIONES</b>	
Trabajadores en Planilla	1.173.756,95	1.250.945,78	77.188,83	6% ←
Servicio de limpieza	69.966,10	-		
Servicio de seguridad	33.294,91	-		
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>				
Trabajadores en Planilla	1.760.635,43	1.876.418,67	115.783,24	6% ←
Servicio de limpieza	104.949,14	-		
Servicio de seguridad	49.942,37	-		
	<b>3.192.544,91</b>	<b>3.127.364,45</b>	- 65.180,45	-2% ←

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en la Tabla N°07 la modalidad de Tercerización Laboral genera un gasto tanto en ventas como en administración (situación actual de la empresa) por los servicios de limpieza y seguridad, en donde ya no se observa en la modalidad de Vinculación directa Laboral. En ésta última por el contrario se observa un incremento en la Planilla de Trabajadores con una variación del 6% tanto en el gasto de ventas como en el gasto de administración. También se observa que el gasto operativo con la modalidad de Tercerización sigue siendo mayor al gasto operativo de la modalidad de vinculación directa laboral con una diferencia de S/ 65.180,45. Por lo que podemos afirmar que la hipótesis específica 1 ha sido rechazada y la hipótesis específica 2 se acepta.

### **5.3 Presentación de resultados**

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de analizar la incidencia diferencial de los gastos laborales en el Estado de Resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., según las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral; ante la posibilidad de que los representantes de las mismas tomen en cuenta el estudio, así realizando la aplicación de la mejor evaluación ; así mismo en el ámbito de la investigación se tomó en cuenta diversos puntos relacionados con los gastos laborales: Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos (Remuneración Básica, Horas Extras y Asignación Familiar), Beneficios Sociales (CTS, Gratificaciones y Vacaciones) y Aportaciones (EsSalud o SIS y SCTR), los cuales sirvieron para calcular el gasto laboral que la empresa pudiera tener al incluir a la planilla a los doce trabajadores que pertenecen a la empresas tercerizadoras tanto del área de limpieza como de seguridad. También se tomó en cuenta el análisis comparativo entre los estados de resultados de ambas modalidades fue lo que termino el objetivo principal del este estudio, donde se tiene que:

En la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., se encontró un aumento de gastos laborales (remuneraciones y otros conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones) de 7% que representa S/ 192 972,066 soles, sin embargo, hubo así un aumento de la utilidad en un 4% que representa S/ 43.148,61; lo cual está reflejado en el Estado de Resultados.

Por otro lado, en la comparación de los gastos operativos en relación a las dos modalidades se observa que:

Si bien es cierto que el gasto laboral aumentó el gasto operativo debido a la vinculación directa laboral de doce trabajadores. El gasto de ventas aumentó en S/ 77.188,83 y el gasto de administración en S/ 115.783,24

en relación a la modalidad de tercerización en donde no contaban con los doce trabajadores en planilla. Sin embargo éste gasto operativo también disminuyó debido a que se anuló el gasto que generaba el pago de los servicios de limpieza y seguridad a las empresas tercerizadoras en el gasto de ventas en S/ 69.966,10 y S/ 33.294,91 respectivamente y en el gasto de administración en S/ 104.949,14 y S/ 49942,368 respectivamente, siendo la modalidad de contratación la tercerización con mayor gasto operativo que la modalidad de vinculación directa laboral con una diferencia de S/ 65.180,45 , viéndose reflejada en el Estado de Resultados.

En cuanto a las Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos percibidos en cada una de las empresas en estudio, se tiene que:

En la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C al aplicar la modalidad de vinculación directa laboral, aumenta el gasto laboral debido al aumento de los doce trabajadores tanto del área de limpieza como el de seguridad, la movilidad es el concepto remunerativo que impacta con mayor porcentaje en un 15% al estado de resultados al considerar que a los doce trabajadores se les brindaría este beneficio, la remuneración básica también es otro concepto remunerativo que incrementa en un 6% de igual manera los beneficios sociales como son la cts y la gratificación con el porcentaje de 6% y 7% son los que también impactan en mayor proporción a la utilidad del Estado de Resultados.

La clínica asume gastos de beneficios sociales y aportaciones, los cuales aumenta lógicamente debido al aumento de la carga laboral, y por ende aumenta los gastos administrativos y de ventas, la cual se refleja en el Estado de Resultados; teniendo que:

Los gastos relacionados a los beneficios sociales en la clínica al aplicar la modalidad de vinculación directa laboral, aumentaron en Gratificaciones (7%), CTS (6%) y Vacaciones (1%) en relación a la

modalidad de tercerización laboral. De igual manera ocurre con las aportaciones que generaron un aumento en los gastos operativos de la empresa.

Como lo mencionan Copote, Córdoba y Figueroa (2014), en su investigación, disminuir costos, traspasando a un tercero la responsabilidad sobre ciertas actividades no relacionadas directamente con los procesos misionales (...); puede estar ocasionando que se generen unos costos ocultos, que ponen en riesgo la calidad del servicio que presta la empresa y los cuales se verán reflejados y afectarían la utilidad.

Como consecuencia de analizar la incidencia diferencial de las modalidades de contratación en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., encontramos que no solo son costos visibles los que deben de importar al analizar y tomar una decisión sino también costos que a simple vista no se ven y de los cuales no se le toman la importancia correspondiente pero son igual de importantes para una buena toma de decisiones, se debe identificarlos así en conjunto y así poder saber la influencia significativa de estos en los resultados de la empresa.

## CONCLUSIONES

1. La incidencia diferencial entre las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, es que la modalidad de vinculación directa laboral aumenta la utilidad en el Estado de Resultados, además tiene muy buena correlación según el índice de R y Rho con un valor de 0.955, el cual ha sido probado mediante la prueba No Paramétrica usando el software SPSS V25.
2. Con el uso de la prueba de hipótesis estadística “IBM SPSS-V25” Se determinó que La modalidad de vinculación directa laboral influye positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. de año 2019, esto debido a que el gasto que genera tercerizar los servicios de limpieza y vigilancia son mayores frente al gasto que se pudiera obtener al contratar a los doce trabajadores a la planilla de la empresa.
3. La incidencia diferencial de las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral en el estado de resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, concluyendo que; la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. al aplicar la modalidad de vinculación directa laboral aumentaron los gastos laborales, debido al traslado de trabajadores de estas empresas tercerizadoras a la planilla de trabajadores de la clínica, y aun habiendo aumentado la carga laboral aumentó también la utilidad de 4%, siendo esta de S/ 1.111.749,42 soles, presentada en el Estado de Resultados, por otro lado la modalidad de tercerización laboral cuenta con una utilidad que es de S/ 1.068.600,81 soles, inferior a la utilidad de la modalidad de vinculación directa con una diferencia de S/ 43.148,61 , lo que significa que la primera modalidad genera mayor utilidad en los resultados de empresa.

4. La modalidad de Tercerización Laboral influye negativamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., debido a que el gasto operativo con esta modalidad sigue siendo mayor al gasto operativo de la modalidad de vinculación directa laboral con una diferencia de S/ 65.180,45.
  
5. La modalidad de Vinculación directa laborar influye positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en donde se observa que aun habiendo un incremento en la Planilla de Trabajadores con una variación del 6% tanto en el gasto de ventas como en el gasto de administración, el gasto operativo sigue siendo menor con la modalidad de Tercerización (situación actual en la empresa),lo cual es beneficioso y se ve reflejado en los Resultados de la empresa.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. aprovechar los beneficios en reducción de gastos laborales que éste les ofrece, lo que les va a permitir obtener mejores resultados económicos; según la evaluación realizada y el análisis comparativo tal como se ha visto en el estudio. Por otro lado, al estar estos trabajadores perteneciendo a la empresa las actividades que estos realicen ya no los harán por el simple hecho de cumplir con su trabajo sino se identificarán con la empresa a la cual ya pertenecen y lo harán con mayor desempeño.
2. Se recomienda, llevar el control de asistencias del personal mediante los tareas aplicados en las empresas; para que en base a los días registrados se calcule correctamente sus Remuneraciones y Otros Conceptos Remunerativos, beneficios y aportaciones y no genere costos ocultos adicionales.
3. Motivar al personal nuevo y al personal con el que ya cuenta para así cumplir con la visión de la empresa que es mantener el liderazgo del sector, con un crecimiento innovador y sostenido en servicios e infraestructura.
4. Capacitar al personal de contabilidad para llevar una buena aplicación de cada una de las Normativas Vigentes, además de evaluaciones constantes para que estas estén ajustadas a lo que realmente les corresponde; es decir se realice correctamente el cálculo y pago de los beneficios sociales, considerando a todos los trabajadores con su tiempo de servicio, ya sea, completo o trunco con el fin de reducir costos y aumentar la utilidad de la empresa.
5. Se recomienda a la Universidad Nacional de Cajamarca a seguir incentivando estos trabajos de investigación, ya que la investigación juega un rol central a nivel universitario, porque permite aportar conocimiento a las instituciones y en consecuencia el desarrollo de la sociedad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, M. (2014). Normas Internacionales de Contabilidad 2015 NIC, NIFF, SIC, CINIIF, explicados con casos prácticos. Lima, Perú: Imprenta Editorial El Buhó E.I.R.L.
- Aguilar, J. (2017). *Tercerización de Transporte y su efecto en la Rentabilidad de la empresa Materiales de Construcción Alca E.I.R.L, Trujillo – 2016*. Trujillo - Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Avalos. O. (2008). *Derechos y beneficios de un trabajador*. Abogados & Asociados. 10, 19.
- Barrenechea, J. (2017). *Mejora de proceso del pago de Beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016*. Lima –Perú. Universidad Privada del Norte.
- Bernard J. Hargadon Jr, Múnera, A. (1998). *Principios de la contabilidad*. Bogota, Colombia: Editorial Norma
- Bossio, G. (2012). *¿La intermediación laboral y la tercerización, desvirtúan el empleo en el Perú?* Lima, Perú: GRIN.
- Bueno, T. (2005). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta*. Revista Empresarial, 02.11
- Cárdenas, M. (2011). *Análisis de Estados Financieros*. DF – México. Castillo, L. (2015). *La Remuneración mínima vital*. Negopolis.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9na edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-607-15-0560-6
- Copete, K., Córdoba, A. y Figueroa, A. (2014), *Comparación de la Tercerización y la Vinculación Directa En las Actividades de Vigilancia y Aseo de la*

*Universidad De Antioquia*. Medellín – Colombia. Universidad De Antioquia.

Dolorier, J. (2004). *Guía Práctica laboral Empresarial (Contadores y Empresas)*. Lima:El

Domínguez, P. R. (2007). *Manual de Análisis Financiero*. Instituto Europeo de Gestión Empresarial.

Ermida, O., y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL.  
Recuperado de  
[http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09\\_264\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_264_span.pdf)

Estela, M. (2019, febrero). Estados financieros. *Concepto.de*. Recuperado de:  
<https://concepto.de/estados-financieros/>

Ferrer, A. (2014). *Análisis e interpretación por sectores*. Lima, Perú: Editorial Instituto Pacifica Editores.

Frame, D. (2005). *La nueva dirección de proyectos: herramientas para una era de cambios rápidos*. Argentina: Granica S.A.

García M., Alejandro H. y Ester A. (2001), *La Subcontratación de Servicios en las Empresas Salvadoreñas como Fenómeno de la Globalización*. San Salvador. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.

Gomero, A. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017*. Lima -Perú. Universidad Norbert Wiener.

Gómez, F. (1996), *Derecho del Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo*, Lima, Perú: Editorial San Marcos, Primera Edición.

Granovsky, E. (2004). *Outsourcing, Factores Clave de Éxito*. Buenos Aires, Argentina: Dunken.

Gurevitch, J. (2013) *Uso de gratificaciones de la comunicación de masas en empresas privadas de Lima*. Coyutural, 10.19.

- Gutiérrez, M. (2014). *La tercerización y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa CLM Editores S.A.C. del distrito de Trujillo*. Trujillo – Perú. Universidad Cesar Vallejo Trujillo.
- Hammer M. y Champy, J. (2005). *Reingeniería. Olvide lo que usted sabe sobre cómo debefuncionar una empresa. ¡Casi todo está errado* ¡Traducción Cárdenas, J. Bogotá, Colombia: Norma S.A.
- Horna, K. (2014). *Tercerización contable en las mypes del sector comercio y su incidencia en la toma de decisiones en el distrito de Trujillo para el Año 2013*. Trujillo – Perú. Universidad Nacional de Trujillo.
- [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/vigentes/nic/ES\\_GVT\\_BV\\_2017\\_conceptual.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/ES_GVT_BV_2017_conceptual.pdf)
- Jiménez, L. (2018). *Actualidad Laboral*. (Primera edición). Perú: Instituto Pacífico
- Lacave, (2013). *La Jornada de trabajo, descansos, interrupciones*. AC Contable, 03.14
- Ley N<sup>a</sup> 29245. Diario oficial El Peruano. Lima, Perú. Ley que regula los servicios de tercerización, 24 de junio de 2008.
- Manchego, S. (2014). *Gestión del outsourcing y su impacto en la rentabilidad: Caso Sara Morello S.A.C.* (Tesis de Maestría). Lima - Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía, R. (2015). MINTRA. Recuperado de:  
[www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/inspecciones/expo\\_inspecciones\\_07.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/inspecciones/expo_inspecciones_07.pdf)
- Mercedes, B. (2011). *Contabilidad General*. Chile: Ernest F. Haeussler
- Ministerio de Economía y Finanzas (2017). Marco Conceptual para la Información Financiera: Presentación de Estados Financieros. Recuperado de:  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/vigentes/nic/1\\_NIC.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/1_NIC.pdf)

- Ministerio de Economía y Finanzas (2017). Norma Internacional de Contabilidad 1 (NIC1). Recuperado de:
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Tercerización Laboral* 2012. Recuperado de  
[https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF\\_TERCERIZACION\\_LABORAL.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TERCERIZACION_LABORAL.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (1992). Recuperado de:  
[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1992-04-08\\_091-92-TR\\_818.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1992-04-08_091-92-TR_818.pdf)
- MINTRA. (2002). *LEY N° 27735*. Recuperado de:  
<http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo00074>
- Miranda, R. y Vergara, E. (2013). *La técnica Administrativa del Outsourcing*. Texcoco -Estado De México. Universidad Autónoma Del Estado De México.
- Moncada, M. y Monsalvo, Y. (2000). *Implicaciones Laborales del Outsourcing*. Bogotá -Colombia. Pontificia Universidad Javeriana.
- Moncada, M. y Monsalvo, Y. (2000). *Implicancias laborales del outsourcing*. Santa fe deBogotá – Colombia. Pontificia Universidad Javeriana.
- Morales, A. (2005). *Finanzas Básicas*. DF - México: Editorial Limusa. Fondo Editorial
- Outsourcing contable financiero (2013). Recuperado el 21 de Setiembre de 2013, de<http://wasanga.com/consemprin/el-outsourcing-contablefinanciero/?id=consemprin>
- Peralta, L. (2007). *La gestión del outsourcing de planilla a nivel de las empresas pesqueras*. Lima - Perú. Universidad de San Martín de Porres,
- Resolución CONASEV N° 0103-1999. Reglamento de información financiera y manual para la preparación de información financiera (Noviembre 26,

1999). Superintendencia del Mercado de Valores Recuperado de:  
[http://www.smv.gob.pe/Frm\\_SIL\\_Detalle.aspx?CNORMA=RC\\_0103199900000&C](http://www.smv.gob.pe/Frm_SIL_Detalle.aspx?CNORMA=RC_0103199900000&C)

- Reynoso, C. (2011), Los Contratos de Trabajo, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Salazar, R. (2013) Las competencias claves para una gestión integrada de los Recursos Humanos. España: Deusto
- Schneider, B. (2004). Outsourcing: la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Sierra, G., Escobar, B., y Orta, M. (2001). Fundamentos de la Contabilidad Financiera Para Economistas. Prentice Hall.
- Ventura, G. (2006). Proyecto de aplicación de outsourcing para el servicio de fotocopiado en el poder judicial. Trujillo – Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Villazana Ochoa, S. & Tovalino Castro, F. (2016). Tributación Laboral. Lima: El Búho
- White, R. y Barry J. (2003), Manual del Outsourcing, 2ª Edición. Barcelona, España: Editorial Gestión 2000.
- Zans, A. (2009). Estados Financieros (Primera edición). Lima-Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Zans, W. (2014). Estados Financieros Formulación, análisis e interpretación. (3a. ed.). Perú: San Marcos.

## ANEXOS

### 1. Matriz de Consistencia Metodológica

#### (ANEXO 1)

"INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VINCULACIÓN DIRECTA LABORAL EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA S.A.C., AÑO 2019"								
Formulación del Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o Instrumento	Metodología	Población y Muestra
<b>Pregunta General</b>  ¿Cuál es la Incidencia Diferencial de las modalidades de Contratación: la Tercerización Laboral y la Vinculación Directa Laboral en los Resultados de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?	<b>Objetivo General</b>  Analizar la Incidencia Diferencial de las modalidades de Contratación: la Tercerización Laboral y la Vinculación Directa Laboral en los Resultados de la Empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019	<b>Hipótesis General</b>  La incidencia diferencial entre las modalidades de contratación: Tercerización laboral y vinculación directa laboral de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. para el año 2019, es que la modalidad de vinculación directa laboral aumenta la utilidad en el Estado de Resultados.	<b>Variable 1:</b>	Tercerización	Contratos	Revisión documentaria, Cuadros comparativos	Método inductivo, Método Deductivo	Estados financieros: Estado de Situación Financiera y el Estado de Resultados.
			Modalidades de contratación	Vinculación directa laboral	Remuneración y otros conceptos remunerativos			
					Beneficios Sociales Aportaciones			
			<b>Variable 2:</b>	Ingresos	Ventas			
Resultados	Gastos	Gasto de Administración Gasto de Ventas						

				Utilidad	Margen de Utilidad			
<b>Preguntas Específicas</b> ¿De qué manera la Tercerización laboral influyen en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?	<b>Objetivo Específico</b> Determinar la influencia la Tercerización laboral en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019.	<b>Hipótesis Específicas</b> La Tercerización laboral influyen positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.						
¿De qué manera la vinculación directa laboral influye en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019?	Determinar la influencia de la vinculación directa laboral en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C., año 2019.	La vinculación directa laboral influye positivamente en los resultados de la empresa Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C. en el año 2019.						

## 2. Instrumentos para la obtención de datos

**(ANEXO 2)**  
**FICHAS DE OBSERVACIÓN DE LA EMPRESA CLINICA LIMATAMBO**  
**Año 2019**

**FICHA DE OBSERVACIÓN N°1**  
**BENEFICIOS SOCIALES (SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA)**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC

RUC: 20113711834

PERIODO:2019

MES	REMUNERACIONES Y CONCEPTOS			MOVILIDAD	GRATIFICACIONES	CTS	VACACIONES	TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES
	REMUNERACIÓN BÁSICA	HORAS EXTRAS	ASIGNACION FAMILIAR					
ENERO	S/ 162.448,00	S/ -	S/ 4.371,00	S/ 915,00	S/ -	S/ -	S/ -	S/ -
FEBRERO	S/ 165.141,33	S/ 105,80	S/ 4.464,00	S/ 528,00	S/ -	S/ -	S/ -	S/ -
MARZO	S/ 149.223,33	S/ 849,54	S/ 7.440,00	S/ 536,79	S/ -	S/ -	S/ 14.695,00	S/ 14.695,00
ABRIL	S/ 166.479,04	S/ 855,43	S/ 5.115,00	S/ 806,60	S/ -	S/ 99.705,93	S/ 5.846,67	S/ 105.552,59
MAYO	S/ 166.519,01	S/ 944,01	S/ 5.208,00	S/ 903,00	S/ -	S/ -	S/ 6.670,00	S/ 6.670,00
JUNIO	S/ 168.320,08	S/ 1.059,80	S/ 5.487,00	S/ 1.278,00	S/ 184.215,52	S/ -	S/ 6.706,67	S/ 190.922,19
JULIO	S/ 156.010,08	S/ 807,47	S/ 5.487,00	S/ 1.546,70	S/ -	S/ -	S/ 16.626,67	S/ 16.626,67
AGOSTO	S/ 153.410,55	S/ 1.016,06	S/ 5.673,00	S/ 1.368,50	S/ -	S/ -	S/ 15.956,20	S/ 15.956,20
SEPTIEMBRE	S/ 160.727,78	S/ 1.178,06	S/ 5.580,00	S/ 1.468,50	S/ -	S/ -	S/ 8.968,97	S/ 8.968,97
OCTUBRE	S/ 166.027,32	S/ 1.066,25	S/ 5.766,00	S/ 1.483,85	S/ -	S/ 99.728,67	S/ 6.939,43	S/ 106.668,10
NOVIEMBRE	S/ 168.742,92	S/ 1.023,30	S/ 5.859,00	S/ 1.586,85	S/ -	S/ -	S/ 5.373,83	S/ 5.373,83
DICIEMBRE	S/ 167.272,65	S/ 1.022,03	S/ 5.859,00	S/ 1.183,35	S/ 183.942,67	S/ -	S/ 8.544,10	S/ 192.486,77
TOTAL	S/ 1.950.322,10	S/ 9.927,74	S/ 66.309,00	S/ 13.605,14	S/ 368.158,19	S/199.434,59	S/ 96.327,53	S/ 663.920,32



**FICHA DE OBSERVACIÓN N°2**  
**BENEFICIOS SOCIALES (CON VINCULACIÓN DIRECTA O SIN TERCERIZACIÓN)**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC

RUC: 20113711834

PERIODO:2019

APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS TRABAJADORES	REMUNERACIONES Y CONCEPTOS REMUNERATIVOS			MOVILIDAD	GRATIFICACIONES	CTS	VACACIONES	TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES
	REMUNERACIÓN BÁSICA	HORAS EXTRAS	ASIGNACION FAMILIAR					
Planilla ene-dic	S/ 1.950.322,10	S/ 9.927,74	S/ 66.309,00	S/ 13.605,14	S/ 368.158,19	S/199.434,59	S/ 96.327,53	S/ 663.920,32
JUAN VALIENTE MIRANDA	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
PEDRO ALIAGA OCAS	S/ 11.160,00	S/ -	S/ 1.116,00	S/ 200,00	S/ 2.380,80	S/ 1.122,20	S/ -	S/ 3.503,00
PABLO MARIN SALDAÑA	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ 217,00	S/ 3.433,25
JAVIER CHUQUILIN DIAZ	S/ 11.160,00	S/ -	S/ 1.116,00	S/ 200,00	S/ 2.380,80	S/ 1.122,20	S/ 217,00	S/ 3.720,00
ELMER SILVA MONTENEGRO	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
ANTONIO VILLAR HORNA	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
ADRIAN CARDENAS CHAVEZ	S/ 11.160,00	S/ -	S/ 1.116,00	S/ 200,00	S/ 2.380,80	S/ 1.122,20	S/ -	S/ 3.503,00
JUAN ROJAS CHACON	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ 217,00	S/ 3.433,25
ALEX CERCADO CHALAN	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
JHIMY PANTOJA CERNA	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
CRISTIAN PASTOR TERAN	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
ELVIS MARTINEZ CORTEZ	S/ 11.160,00	S/ -	S/ -	S/ 200,00	S/ 2.194,80	S/ 1.021,45	S/ -	S/ 3.216,25
<b>TOTAL</b>	S/ 2.084.242,10	S/ 9.927,74	S/ 69.657,00	S/ 16.005,14	S/ 395.053,79	S/211.994,24	S/ 96.978,53	S/ 704.026,57

**FICHA DE OBSERVACIÓN N°3**  
**APORTACIONES DE ESSALUD (SITUACIÓN ACTUAL DE LA**  
**EMPRESA)**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC

RUC: 20113711834

PERIODO:2019

<b>TERCERIZANDO SERVICIOS (Situación actual de la empresa)</b>	
<b>MES</b>	<b>PORCENTAJE (9%)</b>
ENERO	S/ 16.340,41
FEBRERO	S/ 16.248,73
MARZO	S/ 30.057,54
ABRIL	S/ 16.554,55
MAYO	S/ 16.934,87
JUNIO	S/ 17.144,94
JULIO	S/ 16.773,75
AGOSTO	S/ 17.072,17
SEPTIEMBRE	S/ 16.791,76
OCTUBRE	S/ 17.135,54
NOVIEMBRE	S/ 16.984,54
DICIEMBRE	S/ 17.229,03
<b>TOTAL DE APORTACIÓN DE ESSALUD</b>	<b>S/ 215.267,84</b>

**FICHA DE OBSERVACIÓN N°4**  
**APORTACIONES DE ESSALUD (CON VINCULACIÓN**  
**DIRECTA O SIN TERCERIZACIÓN)**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC

RUC: 20113711834

PERIODO:2019

<b>SIN TERCERIZAR SERVICIOS</b>	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>PORCENTAJE (9%)</b>
<b><i>ENERO- DICIEMBRE</i></b>	S/ 215.267,84
JUAN VALIENTE MIRANDA	S/ 1.004,40
PEDRO ALIAGA OCAS	S/ 1.104,84
PABLO MARIN SALDAÑA	S/ 1.004,40
JAVIER CHUQUILIN DIAZ	S/ 1.104,84
ELMER SILVA MONTENEGRO	S/ 1.004,40
ANTONIO VILLAR HORNA	S/ 1.004,40
ADRIAN CARDENAS CHAVEZ	S/ 1.104,84
JUAN ROJAS CHACON	S/ 1.004,40
ALEX CERCADO CHALAN	S/ 1.004,40
JHIMY PANTOJA CERNA	S/ 1.004,40
CRISTIAN PASTOR TERAN	S/ 1.004,40
ELVIS MARTINEZ CORTEZ	S/ 1.004,40
<b>TOTAL DE APORTACIÓN DE ESSALUD</b>	<b>S/ 227.621,96</b>

**FICHA DE OBSERVACIÓN N°7  
COMPARACIÓN ENTRE MODALIDADES**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC

RUC: 20113711834

PERIODO:2019

REMUNERACIONES Y OTROS CONCEPTOS REMUNERATIVOS, BENEFICIOS SOCIALES Y APORTACIONES DE LA EMPRESA "CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC"		TERCERIZANDO SERVICIOS (Situación actual de la empresa)	SIN TERCERIZAR SERVICIOS	VARIACION	
				S/.	%
REMUNERACIONES Y OTROS CONCEPTOS REMUNERATIVOS	REMUNERACIÓN BÁSICA	S/ 1.950.322,10	S/ 2.084.242,10	S/ 133.920,00	7%
	HORAS EXTRAS	S/ 9.927,74	S/ 9.927,74	S/ -	0%
	ASIGNACION FAMILIAR	S/ 66.309,00	S/ 69.657,00	S/ 3.348,00	5%
	MOVILIDAD	S/ 13.605,14	S/ 16.005,14	S/ 2.400,00	18%
BENEFICIOS SOCIALES	GRATIFICACIONES	S/ 368.158,19	S/ 395.053,79	S/ 26.895,60	7%
	CTS	S/ 199.434,59	S/ 211.994,24	S/ 12.559,65	6%
	VACACIONES	S/ 96.327,53	S/ 96.978,53	S/ 651,00	1%
APORTACIONES	SCTR	S/ 15.040,25	S/ 15.883,94	S/ 843,70	6%
	ESSALUD	S/ 215.267,84	S/ 227.621,96	S/ 12.354,12	6%
<b>TOTAL (S/.)</b>		S/ 2.934.392,39	S/ 3.127.364,45	S/192.972,07	7%

**FICHA DE OBSERVACIÓN N°8  
VARIACIONES DEL ESTADO DE RESULTADOS**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC  
RUC: 20113711834  
PERIODO:2019

DETALLE	TERCERIZANDO SERVICIOS (Situación actual de la empresa)	SIN TERCERIZAR SERVICIOS	VARIACION	
			S/.	%
<b>VENTAS</b>	S/ 18.769.964,48	S/ 18.769.964,48	S/ -	0%
(COSTO DE VENTAS)	-S/ 13.021.887,62	-S/ 13.021.887,62	S/ -	0%
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	S/ 5.748.076,86	S/ 5.748.076,86	S/ -	0%
(GASTOS DE VENTAS)	-S/ 1.423.787,28	-S/ 1.397.715,10	-S/ 26.072,18	2%
(GASTOS ADMINISTRATIVOS)	-S/ 2.125.374,12	-S/ 2.086.265,85	-S/ 39.108,27	2%
<b>UTILIDAD OPERATIVA</b>	S/ 2.198.915,46	S/ 2.264.095,91	S/ 65.180,45	3%
OTROS INGRESOS	S/ 55.837,22	S/ 55.837,22	S/ -	0%
(OTROS GASTOS)	-S/ 69.538,49	-S/ 69.538,49	S/ -	0%
INGRESOS FINANCIEROS	S/ 1.381,45	S/ 1.381,45	S/ -	0%
(GASTOS FINANCIEROS)	-S/ 378.759,45	-S/ 378.759,45	S/ -	0%
<b>RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIONES E IMPUESTOS</b>	S/ 1.807.836,19	S/ 1.873.016,64	S/ 65.180,45	3%
PARTICIPACION UTILIDADES 5%	-S/ 94.576,49	-S/ 97.835,51	-S/ 3.259,02	3%
IMPUESTO A LA RENTA	-S/ 525.925,47	-S/ 539.904,00	-S/ 13.978,53	3%
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	S/ 1.187.334,23	S/ 1.235.277,13	S/ 47.942,90	4%
RESERVA LEGAL	-S/ 118.733,42	-S/ 123.527,71	-S/ 4.794,29	4%
<b>UTILIDAD NETA</b>	S/ 1.068.600,81	S/ 1.111.749,42	S/ 43.148,61	4%

**FICHA DE OBSERVACION N°9  
VARIACIÓN GASTO DE VENTAS Y GASTO DE ADMINISTRACIÓN**

EMPRESA: CLINICA LIMATAMBO CAJAMARCA SAC  
RUC: 20113711834  
PERIODO:2019

<b>GASTOS DE VENTAS</b>		<b>S/ 1.423.787,28</b>
SERVICIO DE LIMPIEZA	-S/ 69.966,10	
SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	-S/ 33.294,91	
VINCULACIÓN DIRECTA PERSONAL	S/ 77.188,83	
		<b>S/ 1.397.715,10</b>
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>		<b>S/ 2.125.374,12</b>
SERVICIO DE LIMPIEZA	-S/ 104.949,14	
SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	-S/ 49.942,37	
VINCULACIÓN DIRECTA PERSONAL	S/ 115.783,24	
		<b>S/ 2.086.265,85</b>

**FICHA DE OBSERVACION N°9**  
**GASTO DE SERVICIO TERCERIZADO EN EL ÁREA DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD**

EMPRESA: SERVICIOS GENERALES 4 FERNANDOS SAC  
RUC: 20600785975  
SERVICIO: SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

EMPRESA: TERRONES GUTIERRES EIRL  
RUC: 20601149886  
SERVICIO: SERVICIO DE LIMPIEZA



MES	S/.
ENERO	S/ 6.936,44
FEBRERO	S/ 6.936,44
MARZO	S/ 6.936,44
ABRIL	S/ 6.936,44
MAYO	S/ 6.936,44
JUNIO	S/ 6.936,44
JULIO	S/ 6.936,44
AGOSTO	S/ 6.936,44
SEPTIEMBRE	S/ 6.936,44
OCTUBRE	S/ 6.936,44
NOVIEMBRE	S/ 6.936,44
DICIEMBRE	S/ 6.936,44
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 83.237,28</b>

MES	S/.
ENERO	S/ 14.576,27
FEBRERO	S/ 14.576,27
MARZO	S/ 14.576,27
ABRIL	S/ 14.576,27
MAYO	S/ 14.576,27
JUNIO	S/ 14.576,27
JULIO	S/ 14.576,27
AGOSTO	S/ 14.576,27
SEPTIEMBRE	S/ 14.576,27
OCTUBRE	S/ 14.576,27
NOVIEMBRE	S/ 14.576,27
DICIEMBRE	S/ 14.576,27
<b>TOTAL</b>	<b>S/174.915,24</b>

### 3. Otros anexos necesarios que respaldan la investigación

(ANEXO 4)

#### ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA CLÍNICA LIMATAMBO CAJAMARCA S.A.C. AÑO 2019

RUC: 20113711834				 CLÍNICA LIMATAMBO Tu familia nuestra razón de ser!			
JR. PUNO 263							
<b>ESTADO DE SITUACION FINANCIERA</b>							
AL 31/12/2019							
(NUEVOS SOLES)							
<b>ACTIVO</b>		<b>2019</b>		<b>PASIVO</b>	<b>2019</b>		
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>				<b>PASIVO CORRIENTE</b>			
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFFECTIVO	329,445.57	01		SOBREGIROS BANCARIOS	11		
CUENTAS POR COBRAR	3,331,115.87	02		TRIBUTOS POR PAGAR	12		
OTRAS CUENTAS POR COBRAR	572,016.25	03		REMUNERACIONES POR PAGAR	13		
EXISTENCIAS	603,147.44	04		CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES	14		
ACTIVO DIFERIDO	158,797.26	05		CUENTAS POR PAGAR ACCIONISTAS	15		
OTROS ACTIVOS	2,959,130.64	06		OTRAS CUENTAS POR PAGAR	16		
				OBLIGACIONES FINANCIERAS	17		
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>7,953,653.03</b>			<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>3,119,433.11</b>		
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>				<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>			
INVERSIONES FINANCIERAS		07		OBLIGACIONES FINANCIERAS	17		
INMUEBLE MAQUINARIA Y EQUIPO	17,154,649.82	08		CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES			
INTANGIBLES	77,834.33	09		OTRAS CUENTAS POR PAGAR			
DEPRECIACION Y AMORTIZACION	-8,118,805.16	10		<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>2,987,526.25</b>		
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>9,113,678.99</b>			<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>6,106,959.36</b>		
				<b>PATRIMONIO</b>		<b>18</b>	
				CAPITAL	8,500,000.00		
				ACCIONES DE INVERSION			
				CAPITAL ADICIONAL			
				RESERVAS LEGALES	582,770.65		
				RESULTADOS ACUMULADOS	69,765.82		
				RESULTADO DEL EJERCICIO	1,807,836.19		
		<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>10,960,372.66</b>				
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>17,067,332.02</b>			<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>17,067,332.02</b>		
CAJAMARCA, 31 DE DICIEMBRE DE 2019							





(ANEXO 6)

**INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA CLÍNICA LIMATAMBO  
CAJAMARCAS.A.C.**

*Información General*

El Dr. Jorge Luis Vergara Quiroz, dueño y gerente de Clínica Limatambo inició su empresa en julio de 1988 con un consultorio ginecológico ubicado en La Recoleta, barrio San Sebastián. Posteriormente, en 1993, se trasladó a Jr. Puno #265 donde progresivamente ha ido mejorando la infraestructura en el aumento y mejora de los servicios a disposición de la comunidad Cajamarquina, convirtiéndose en el centro de salud privado de referencia en la Región.

Actualmente, las áreas especializadas con las que cuenta Clínica Limatambo son: consulta ambulatoria, medicina ocupacional, hospitalización, emergencia, centro quirúrgico, servicio de psicología, farmacia, UCI, laboratorio, odontología, rehabilitación física triaje, medicina hiperbárica, medicina general, programa de salud de la mujer y pediátrico, servicio médico especializado, imagenología, unidades remotas, y nutrición y dietética.

Por consiguiente, para Clínica Limatambo es un privilegio atender a las más importantes empresas de los diferentes sectores productivos de la Región como Yanacocha, Poder Judicial del Perú, Gold Fields, Afocat Región Cajamarca, AfocatDel Cumbe, Ferreyros, etc., y a todos los usuarios que requieran los servicios de salud. En este sentido, la misión de la clínica es seguir buscando conjuntamente oportunidades de mejora, que hagan ser la solución los requerimientos de salud, brindando altos estándares de calidad y excelente servicio a las empresas ya mencionadas.

Finalmente, es importante resaltar la importancia del área de Contabilidad dentro de Clínica Limatambo, que se encarga de la elaboración y presentación, registro contable, validación y control de cada una de las operaciones que se dan día a día dentro de la empresa.

### ***Visión***

Mantener el liderazgo del sector, con un crecimiento innovador y sostenido en servicios e infraestructura.

### ***Misión***

Promover el bienestar de la familia, ofreciendo servicios médicos con calidad, preventivos y asistenciales sustentados en la calidez y capacitación permanente de su personal.

### ***Valores Institucionales***

#### **Responsabilidad:**

Todos nuestros actos médicos o administrativos se enmarcan en el compromiso adquirido con nuestros pacientes.

#### **Honestidad:**

Siempre transmitiremos la verdad.

#### **Solidaridad:**

Nos identificamos con las necesidades de nuestros pacientes y sus familias.

#### **Lealtad:**

Somos íntegros con nuestros pacientes, compañeros y nuestra institución.

#### **Tenacidad:**

Estamos permanentemente enfocados en buscar la excelencia.

#### **Respeto a todos:**

Sin distinción de género, raza, religión o edad.

### *Metas y/u Objetivos Institucionales*

<i>Aspecto</i>	<i>Objetivos Estratégicos Generales</i>
Incremento de la productividad con alto índice beneficio-costo y optimización de atención al cliente.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Crecimiento rentable: Incremento de ventas, incremento de margen bruto y reducción de costos y gastos.</li><li>• Relación comercial total con los clientes, mejoramiento continuo imagen de CLI y sensación de satisfacción del cliente.</li></ul>
Fortalecimiento empresarial, de posicionamiento y responsabilidad social.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mejorar capacidades y reconocimiento del personal.</li><li>• Desarrollo, consolidación, integración social e institucional.</li></ul>

Fuente: GG, GAF, GDP, AG, JE F, JR, CAC (

**Organigrama Funcional**



**ORGANIGRAMA GENERAL** Febrero 2019

