

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CONTABILIDAD

ESCUELA PROFESIONAL DEL CONTABILIDAD



**“LOS COSTOS LABORALES Y LA UTILIDAD EN LA
EMPRESA DIVERPLAST SAC, AÑO 2016”**

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

**LUZ AMPARO ZAMBRANO SANCHEZ
STEPHANY PEGGY PECEROS TAQUIRE**

Callao, mayo, 2018

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO

Dr CPC VICTOR MANUEL MEREALLANOS : PRESIDENTE
Dr. Econ. CESAR AUGUSTO RUIZ RIVERA : SECRETARIO
Dra. CPC BERTHA M. VILLALOBOS MENESES : VOCAL
Mg. CPC LAZARO CARLOS TEJEDA ARQUIÑEGO : MIEMBRO SUPLENTE

ASESOR: Mg. ABOG. GUIDO MERMA MOLINA

N° de libro : 01

N° Folio : 28.09

Acta de sustentación:

- ACTA DE SUSTENTACION N° 010-CT-2018-01/FCC

- ACTA DE SUSTENTACION N° 011-CT-2018-01/FCC

Fecha de aprobación de la tesis: **02 de mayo del 2018**

N° de Resolución para sustentación: **147-2018-CFCC**

Fecha de resolución para sustentación: **26 abril del 2018**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Contables
Ciclo de Tesis 2018-01

DICTAMEN COLEGIADO

DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES

TESIS TITULADA:

**"LOS COSTOS LABORALES Y LA UTILIDAD EN LA EMPRESA DIVERPLAST SAC,
AÑO 2016"**

AUTORES:

**PECEROS TAQUIRE, Stephany Peggy; ZAMBRANO SANCHEZ, Luz
Amparo**

Visto el documento presentado por los autores de la Tesis arriba mencionada, los miembros del Jurado Evaluador del Ciclo de Tesis 2018-01, designados con Resolución de Consejo de Facultad N°147-2018-CFCC, realizada la evaluación del levantamiento de las observaciones, dictaminan por unanimidad la conformidad del levantamiento de las observaciones, por lo que los Bachilleres quedan expeditos para realizar el empastado de la Tesis y continuar con los trámites para su Titulación.

Bellavista, ~~15~~ mayo 2018.

DR. CPC VICTOR MANUEL MEREALLANOS
Presidente

DR. ECON. CESAR AUGUSTO RUIZ RIVERA
Secretario

DRA. CPC. BERTHA M. VILLALOBOS MENESES
Vocal

MG. CPC. LAZARO CARLOS TEJEDA ARQUINEGO
Miembro Suplente (Vocal)

DEDICATORIA

A Dios, porque nos da salud, fortaleza y es nuestro guía en este camino al triunfo. A nuestros padres, esta investigación es por y para ustedes porque son nuestro ejemplo a seguir, a todas aquellas personas quienes nos motivaron para poder concluir la tesis y a nuestro segundo hogar, la Universidad Nacional del Callao, por ser nuestra casa de estudios que nos formó como profesionales.

ÍNDICE

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
TABLAS DE CONTENIDO.....	4
INDICE DE GRÁFICOS.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1. Identificación del problema.....	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.2.1 Problema general.....	10
1.2.2 Problemas específicos.....	10
1.3. Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
1.4. Justificación:.....	11
1.4.1 Justificación legal:.....	11
1.4.2 Justificación socio-económico:.....	12
1.5 Importancia:.....	13
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes de estudio.....	14
2.1.1 Antecedentes del estudio Internacionales:.....	14
2.1.2 Antecedentes nacionales:.....	15
2.2. Marco Histórico:.....	16
2.2.1 Breve reseña histórica de los costos laborales en el Perú:16	
2.3 Marco conceptual:.....	18
2.3.1 Costos laborales:.....	18
2.3.2 Utilidad.....	24
2.4 Definiciones de Términos Básicos:.....	30

VARIABLES E HIPÓTESIS.....	33
3.1 Formulación de las variables e hipótesis:.....	33
3.2 Operacionalización de Variables	33
3.3. Hipótesis general e hipótesis específica:.....	34
3.1.1 Hipótesis General.....	34
3.1.2 Hipótesis específicas.....	34
METODOLOGÍA	35
4.1 Tipo de investigación	35
4.2 Diseño de la investigación.....	35
4.3 Población y muestra.....	35
4.3.1 Población.....	35
4.3.2 Muestra	36
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
4.4.1 Observación documental	36
4.4.2 Análisis documental	36
4.4.3 Análisis contable.....	36
4.5 Procedimiento para recolección de datos.....	37
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	37
RESULTADOS.....	38
5.2 Resultados de hipótesis	49
5.2.1 Resultados de hipótesis específica 1.....	49
5.2.2 Resultados de hipótesis específica 2:	60
5.2.3 Resultados de hipótesis General:.....	63
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
6.1 Contrastación de resultados con otros estudios similares.....	67
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71
ANEXOS.....	73
Anexo N° 1 : Matriz de consistencia	74

Anexo N° 2: Análisis políticas laborales internas de la empresa Diverplast Sac	75
Anexo N° 3: Estructura de costos de la empresa Diverplast SAC .	81
Anexo N° 4: Propuesta de políticas laborales	86
Anexo N° 5: Tabla de remuneración personal obrero.....	88
Anexo N° 6: Tabla de remuneración personal empleado	89
Anexo N° 7: Comparación Estado de Resultados Real Vs Propuesta	90
Anexo N° 8: Comparación Estado de Situación Financiera Real Vs Propuesta.	91

TABLAS DE CONTENIDO

TABLA N°5. 1:ACTIVIDADES DEL PERSONAL TÉCNICO-OPERARIO	39
TABLA N°5. 2:ACTIVIDADES DEL PERSONAL TÉCNICO-OPERARIO	40
TABLA N°5. 3: DETALLE Y FRECUENCIAS DE ACTIVIDADES	40
TABLA N°5. 4: ACTIVIDADES DEL OPERARIO DE MANTENIMIENTO	41
TABLA N°5. 5: ACTIVIDADES DEL OPERARIO DE PRODUCCIÓN	42
TABLA N°5. 6: ACTIVIDADES DEL JEFE DE PLANTA.....	42
TABLA N°5. 7: POLÍTICA DE BONOS.....	43
TABLA N°5. 8: CUADRO DE COSTOS LABORALES-INFORMACIÓN REAL.....	45
TABLA N°5. 9: EFECTO DE LOS COSTOS LABORALES Y EL TOTAL DEL INGRESO ANUAL- INFORMACIÓN REAL.....	46
TABLA N°5. 10: COSTOS DIRECTOS E INDIRECTOS DERIVADOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS AL PERSONAL TÉCNICO-OPERARIO VS LA PROPUESTA	50
TABLA N°5. 11: COSTOS LABORALES DERIVADOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS AL PERSONAL OPERARIO DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN VS PROPUESTA	51
TABLA N°5. 12: COSTOS LABORALES DERIVADOS DE LA POLÍTICA DE BONOS VS PROPUESTA	53
TABLA N°5. 13: RESUMEN DE COSTOS LABORALES REDUCIDOS.....	55
TABLA N°5. 14: DETERMINACIÓN DEL NUEVO COSTO DE VENTAS PARA EL ESTADO DE RESULTADOS.....	57
TABLA N°5. 15: UTILIDAD BRUTA COMPARATIVA CON LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS EN LOS COSTOS LABORALES.....	57
TABLA N°5. 16: DETALLE DEL CÁLCULO DEL NIVEL DE LA UTILIDAD BRUTA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE.....	59
TABLA N°5. 17: UTILIDAD OPERATIVA COMPARATIVA CON LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS EN LOS COSTOS LABORALES.....	60
TABLA N°5. 18: UTILIDAD NETA COMPARATIVA INFORMACION REAL VS PROPUESTA.....	63

INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N°5. 1: COMPARACIÓN DE COSTOS LABORALES TOTALES VS PROPUESTA	56
GRAFICO N°5. 2: MARGEN DE UTILIDAD BRUTA.....	58
GRAFICO N°5. 3: COMPARACIÓN DE PROMEDIOS DE LA UTILIDAD BRUTA REAL VS LA PROPUESTA - TRIMESTRALMENTE	59
GRAFICO N°5. 4: MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA DE LA EMPRESA DIVERPLAST SAC AÑO 2016.....	61
GRAFICO N°5. 5: COMPARACIÓN DE PROMEDIOS DE UTILIDAD OPERATIVA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE	62
GRAFICO N°5. 6: RENTABILIDAD SOBRE PATRIMONIO EMPRESA DIVERPLAST SAC, 2016.....	64
GRAFICO N°5. 7: MARGEN DE UTILIDAD NETA.....	65
GRAFICO N°5. 8: COMPARACIÓN DE PROMEDIOS DE LA UTILIDAD NETA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE	66

RESUMEN

En toda compañía, todo empleador está a la expectativa de mejorar su margen de ganancia es por ello que esencialmente se enfocan en buscar e investigar formas de reducir sus costos. Diverplast SAC es una empresa industrial de productos de plástico con 25 años en el mercado, y como tal su existencia y permanencia en el sector industrial está determinada por el personal obrero y administrativo que está a cargo de su desempeño, y es la fuerza esencial para el proceso productivo; para la empresa es de gran importancia el cálculo de sus costos laborales y evaluar las mejoras en sus políticas laborales actuales es determinante para mejorarlas y a la par mejorar el margen de utilidad.

El objetivo de la presente investigación es determinar adecuadas políticas laborales como alternativa para reducir costos laborales que garanticen una mejora en la utilidad de la empresa Diverplast SAC, año 2016; dicha empresa no mantiene un adecuada gestión desde el pago de horas extras, en donde se encontró que el personal técnico alcanza realizar sus labores diarias en base a las horas ordinarias y que su trabajo de 11.25 horas diarias no es necesaria, así mismo se observó que el pago de las horas extras de los obreros corresponde al cálculo de haber laborado 11.25 horas diarias, es decir, la empresa paga en horas extras en base al 3.25 de horas trabajadas por día, sin considerar algún procedimiento que mida su productividad y eficiencia por la labor de cada día, y por ultimo de detecto que la empresa brinda bonos como incentivo a sus trabajadores, sin embargo busca implementar el pago de estos bonos por vales de alimento, así que se determinó el impacto que se tiene de estos acontecimientos y proponer unas adecuadas políticas para reducir costos laborales que permitan mejorar la utilidad.

ABSTRACT

In every company, every employer is expecting to improve their profit margin, which is why they essentially focus on finding and investigating ways to reduce their costs. Diverplast SAC is an industrial company of plastic products with 25 years in the market, and as such its existence and permanence in the industrial sector is determined by the workers and administrative staff that is in charge of its performance, and is the essential force for the productive process; For the company it is very important to calculate their labor costs and to evaluate the improvements in their current labor policies, it is crucial to improve them and at the same time improve the profit margin.

The objective of this research is to determine appropriate labor policies as an alternative to reduce labor costs that guarantee an improvement in the utility of the company Diverplast SAC, 2016; said company does not maintain an adequate management from the payment of overtime, where it was found that the technical staff reaches their daily tasks based on the ordinary hours and that their work of 11.25 hours a day is not necessary, likewise it was observed that the payment of overtime of the workers corresponds to the calculation of having worked 11.25 hours a day, that is, the company pays in overtime based on 3.25 hours worked per day, without considering any procedure that measures its productivity and efficiency by the daily work, and finally I detect that the company provides bonuses as an incentive to its workers, however seeks to implement the payment of these vouchers for food vouchers, so the impact of these events was determined and proposed adequate policies to reduce labor costs that improve utility.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema.

La empresa Diverplast SAC, fue constituida en el año 1990 y cuyo centro de actividades se basa en la fabricación de productos de plástico, y está enmarcada directamente con los costos, los mismos que al dividirse en materia prima, mano de obra y carga fabril resultan tres factores fundamentales en la determinación del costo de ventas ;además, durante el ejercicio 2016 el costo de ventas representó 85 % del total de ingresos donde el 40% es respecto al consumo de materia prima y casi el 35% corresponde la carga laboral de los trabajadores directamente involucrados con la producción, por ello se realizó el procedimientos de análisis documental, análisis contable y financiero para determinar la estructura de los costos laborales que enfrenta la compañía.

Las empresas hoy en día buscan reducir sus costos y así obtener una mejor eficiencia financiera ya sea a corto o largo plazo, en la presente investigación nos enfocamos en uno de los puntos determinantes del costo: la mano de obra, la cual está compuesta por conceptos remunerativos como los sueldos, salarios, horas extras, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones; y conceptos no remunerativos que la componen la aportaciones que realiza el empleador en beneficio de los trabajadores; si los conceptos remunerativos se ven sobrevaluados y/o carecen de políticas laborales adecuados resultaría muy deficiente para la empresa poder desarrollar una favorable utilidad ya que a medida que costos directos sean mayores, mayor será los costos indirectos que empleador debe asumir.

Diverplast SAC cuenta con alrededor de 65 trabajadores aproximadamente entre personal administrativo y personal obrero, la fuerza laboral está

enmarcada en un 15% por el personal administrativo y un 85% por el personal obreros quienes son considerados uno de los factores principales de producción y se desempeñan en horarios rotativos de doble turno de casi 12 horas de trabajo al día; además la empresa con iniciativa para incentivar el trabajo durante el ejercicio 2016 se planteó entregarles bonos además los cuales son entregados mediante planillas, es por ello que se buscó analizar la estructura de sus costos laborales y las políticas que se manejan y como se pueden mejorar para generar una mejora en la utilidad sin dejar de desproteger a los trabajadores.

Uno de los problemas que posee esta empresa es que no cuenta con un control adecuado de sus políticas laborales y en muchas ocasiones no realizan los procedimientos necesarios para poder evaluar cuanto es los sobrecostos y los importes que adicionalmente pagan en materia laboral.

La empresa paga horas extras del 3.35 horas laboradas a todo el personal obrero y técnico de lunes a sábado e incluso los domingos, por semana un promedio de 23 horas extras por cada trabajador, sin tener un procedimiento que les permita medir la productividad y eficiencia por la labor realizada, además diversos estudios como el que realizó la Escuela de salud Pública de la Universidad de Boston en una industria automotriz, evidenciaron que el trabajo en exceso tiene un efecto negativo para la salud mental de los trabajadores, el cual dicha empresa tampoco considera como base para el trabajo extra de sus colaboradores.

La empresa como incentivo, otorga a sus trabajadores un bono el cual es otorgado en base a un cálculo subjetivo, ya que tampoco cuentan con un procedimiento estándar que les permita calcularlo de forma eficiente; el cual constituye concepto remunerativo para el cálculo de beneficios laborales, por esto busco implementar el pago de estos bonos mediante vales de prestaciones alimentarias. Por lo que se busca determinar de que manera

se puede reducir los costos laborales enfocándonos en reestructuras sus políticas laborales actuales para mejorar la utilidad.

De lo expuesto anteriormente se observa que la empresa no mantiene un control en sus políticas de horas extras y bonos por lo que se busca profundizar el tema de identificar de qué manera una buena gestión de las políticas laborales para reducir costos mejora la utilidad.

Es importante conocer el impacto que tiene los costos laborales y sobre todo como los procedimientos y/o políticas influyen en la determinación de sus costos laborales; es por esto que nos involucramos con la empresa que estamos analizando.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1 Problema general.

¿De qué forma se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad de la empresa Diverplast SAC, año 2016?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué forma se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC, año 2016?

¿De qué forma se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, año 2016?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar de qué manera se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad de la empresa Diverplast SAC, año 2016.

1.3.2. Objetivos específicos.

Determinar de qué manera se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad buta de la empresa Diverplast SAC, año 2016.

Determinar de qué manera se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, año 2016.

1.4. Justificación:

1.4.1 Justificación legal:

Al margen de los costos laborales y la búsqueda por su reducción; se encuentra factores muy importantes que están supeditadas al trabajador ya que, al poseer un conjunto de derechos laborales, estos mismos se deben considerar y cumplirse por el empleador; entre estos está:

DECRETO SUPREMO N°003-97-TR, Ley de Productividad y competitividad laboral.

DECRETO SUPREMO N°001-96-TR, Reglamento de Ley de fomento al empleado.

1.4.2 Justificación socio-económico:

Toda empresa se crea para generar rentabilidad; por tanto, su objetivo principal desde el punto de vista económico es obtener el máximo beneficio posible reduciendo sus sobrecostos de manera que le garantice una estabilidad y mejora económica; y desde el punto de vista social el objetivo es el bienestar del trabajador; por tanto, toda compañía debe enfocarse en estos dos objetivos a fin de obtener una buena eficiencia financiera.

Las compañías deben conocer cuáles son los costos laborales que inciden directamente en la determinación de la utilidad a fin de proponerse un adecuado control frente a procedimientos que podrían reducir sus costos laborales, así el cuadro de utilidades se no se vea reducidos.

Si bien es cierto que la cantidad de trabajadores depende del nivel de operaciones y al sector al que pertenezca la empresa, en este caso nos enfocaremos en una empresa Industrial de productos plásticos, por poseer trabajadores rotativos y que perciben diferentes conceptos remunerativos, y además en general porque toda empresa debe conocer el riesgo que conlleva no mantener una adecuada gestión y seguimiento a los procedimientos adecuados de políticas laborales que influyen directamente en la determinación del margen de su utilidad. Las empresas industriales enfrentan costos laborales elevados por este motivo concebir la manera de poder reducirlos usando adecuados procedimientos sin dejar de incumplir normas legales ayuda a la compañía a generar un eficiente margen de utilidad.

1.5 Importancia:

La presente investigación es importante debido a que el objetivo principal es determinar cómo la reducción de los costos laborales a través de la buena gestión de las políticas laborales mejora la utilidad en la empresa industrial DIVERPLAST SAC; en el ejercicio 2016, teniendo en consideración temas importantes como el control y seguimiento de procedimientos y/o políticas laborales enmarcadas en la propia empresa.

Enfocar la importancia que merece un buen conocimiento sobre los costos laborales es beneficioso para la empresa, ya que puede ayudar a encontrar las deficiencias en aspectos remunerativos o no remunerativos y poder tomar las medidas necesarias para minimizarlos, sin desproteger lo que legalmente corresponde entregarle al trabajador por su labor y colaboración en la compañía.

Además, es importante ya que servirá de base para otras empresas como guía para reducir los costos laborales a través de sus políticas laborales para mejorar el margen de utilidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Se ha realizado la búsqueda de trabajos y/o textos similares al estudio que nos ocupa, habiéndose ubicado los estudios que citamos a continuación:

2.1.1 Antecedentes del estudio Internacionales:

Mendoza (2014) en su investigación y análisis en la empresa Audifarma SA, concluyo que la causa más grande de la generación de sobrecostos fue por horas extras y recargos; de los cuales en diversas áreas encontró puntos muertos de horas de trabajo; para esto utilizo el diagrama de causa-efecto; con esto pudo desarrollar un plan de acción de mejoras para cada área donde se detectó el problema y con recomendación de gerentes y jefes de la organización pudieron evaluar que tener los supernumerarios necesarios para el pago de horas extras es más efectivo.

Salinas (2012) concluye que la industria de fibras de vidrio Cepolfi Industrial C.A tiene que optar por un sistema de costos que le permita direccionar mejor la medición de la rentabilidad; además mencionó que la falta de determinación de los costos fueron falencias administrativas tanto para la producción de la materia prima como la falta de organización y reparto de las actividades, por esto se asignaron sobretiempos innecesarios en las producciones; y como resultado afectaron su rentabilidad. El autor evidencia la falta de control en la compañía de investigación; y enmarcó que esto no permitió ver los importes de los costos reales por cada producto por lo que no ayudaron a

obtener una rentabilidad real. La empresa para poder medir los importes de sus productos lo hacen a través de disposiciones directas del área administrativa y no lo hacen a través de procedimientos técnicos que tienen mayor veracidad en la determinación del margen de utilidad.

Obando (2014) en su investigación ofrece implementar un archivo para el cálculo de costos de riesgos laborales que al no existir en Ecuador un adecuado evaluador de costos, esta propuesta se dio para garantizar un óptimo cálculo de los costos por accidentes de trabajo; modelo con el cual fue aprobado en la empresa Aglofora SA, empresa ecuatoriana, ya que según los resultados el 83% del personal total indica que se realizan comparaciones del costo de la empresa un vez al mes o trimestralmente; todo esto se determinara con el objetivo de que los directivos y altos funcionarios puedan incorporar medidas de control y mejorar la gestión de riesgos laborales que se verá identificado en la productividad.

2.1.2 Antecedentes nacionales:

Valera (2015), refiere su trabajo de investigación que los costos del presentismo en la industria manufacturera representa un elevado porcentaje de costos totales en comparación con los costos de ausentismo y tardanzas; por lo que su porcentaje de 75.2% representa una pérdida significativa en la productividad laboral, además que el 67.9% de baja en la producción del trabajo se debe al presentismo, el 29.6% corresponde al ausentismo y por último el 2.5 % representa a las tardanzas, por lo que para poder controlarlo o prevenirlo se recomienda crear modelos de gestión del desempeño, incorporando indicadores

tales como el presentismo, el ausentismo, las tardanzas y la rotación,

García (2014) en su investigación concluye que el rubro de costo de venta en los años de comparación 2011 y 2012 se han incrementado de manera significativa del 16.75 al 35.73 %, así mismo que los gasto de administración se han elevado de 29.09% al 65.09 % y que los ingresos por las ventas solo ha subido un 13.46% de los cuales se derivaron de la reducción de utilidades además todos los costos referentes a capacitaciones , seguridad o manejo de maquinarias del año 2011 al 2012 han aumentado en un 41% teniendo como costos totales del año 2011 por lo que recomendó a la compañía a tomar medidas de control respecto de estos beneficios que no son obligatorios y que los brinda a sus colaboradores.

2.2. Marco Histórico:

2.2.1 Breve reseña histórica de los costos laborales en el Perú:

Desde épocas muy antiguas el Perú ha pasado por una serie de reformas y cambios bruscos de ideologías sobre todo en el aspecto económico y financiero; mucho antes que surjan las grandes empresas globalizadas, el ser humano en su instinto por hacer un buen trabajo ya sea en el campo o en la caza, optando por usar los recursos más bajos que posean y así al final su retribución sería mucho mayor, es por ello que con el paso del tiempo el proceso de estabilización respecto a los empleos y a los trabajadores se volvían mucho más meticulosos en el sentido de tratar de que su coste o margen de pago sea mucho menor y que garantice mayor ganancias.

La década de los años 90 fue remarcada básicamente por los conceptos de productividad y competitividad en los mercados nacionales ya que muchas empresas que recién estaban surgiendo buscaban la estabilidad que les garantizara establecerse ante las demás, pero ante la crisis financiera de ese entonces, muchas de ellas comenzaron a elevar sus costos tratando de mantenerse en un margen de rentabilidad estable y que no se vean perjudicados respecto a sus ganancias.

Juan Chacaltana, en su obra "Los costos Laborales en el Perú" menciona lo siguiente sobre los costos laborales a lo largo de los años de 1989:

"Hacia 1989 el Perú se encontraba en una de las peores crisis económicas de su historia. La producción cayó en casi 12% ese año y la inflación alcanzó el 2,775%. Más aun, en los primeros meses de 1990, este indicador superaría el 100% mensual. A partir de agosto de 1990, el Gobierno del presidente Fujimori, implementó un severo programa de estabilización el cual estuvo unido a un conjunto de reformas estructurales que intentaban de cambiar de manera drástica el patrón de crecimiento de la economía. Las reformas abarcaron prácticamente todos los campos. Se liberalizaron los precios y el comercio exterior, se reformó la legislación laboral y el sistema tributario; se re-dimensionó el aparato estatal y reestructuró la administración pública y se desreguló el sistema financiero". (p.4)

La apertura de muchas empresas hoy en día en mercados nacionales o internacionales traen una variedad de diversos productos que ha generado que todo empresario peruano tenga que

competir y enfrentarse a una reducción de gastos tratando que no afecte su rentabilidad; es por ello que, para un empleador, el contratar a un trabajador no solo implica pagarle su salario, sino beneficios, contribuciones o impuestos y que poco a poco estos puedan cubrir su presupuesto y otorgarle un margen de utilidad óptimo.

En los últimos años se incrementaron y modificaron muchos aspectos laborales en el sistema peruano y la última de ellas fue respecto al salario mínimo vital la cual fue incrementada a 850 soles, por lo tanto, muchas empresas manufactureras y otros sectores se vieron en la obligación de ajustar sus pagos correspondientes.

2.3 Marco conceptual:

2.3.1 Costos laborales:

El concepto de costos laborales hoy en día está marcado y direccionado a garantizar un eficaz control en las estructuras financieras ya que su papel en los mercados nacionales e internacionales se ven envueltos básicamente en la reducción de los mismos, para poder así incrementar las utilidades de muchas empresas.

Rodríguez (2018) define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos.

Los costos laborales básicamente son los conceptos remunerativos que percibe el trabajador directa o indirectamente ya que son

obligación que el empleador debe asumir con ellos por los servicios prestados en su entidad, con pago ya acordados ya sea a través de políticas o mediante el contrato de los mismos.

En el diario El Cronista (2010), se menciona que la correcta determinación del costo laboral es de importancia necesaria para la toma de decisiones, el control de gestión o sistemas de presupuestos; para poder anticiparse ante problemas económicos o financieros...El cálculo del costo laboral mensual sirve para que las organizaciones puedan controlar la evolución periódica de cada concepto de costos.

Seguidamente, se menciona que los costos laborales de acuerdo a la normativa vigente se pueden clasificar y componer dos criterios, uno de acuerdo a ley y otro que son costos laborales periféricos, la cual son los siguientes:

- Legales: básicamente está compuesta por conceptos ya conocidos contablemente y están constituidos por los sueldos bases, las gratificaciones, las cts., la asignación familiar, horas extras u otros, son aspectos ya determinados por el empleador y el trabajador.
- Periféricos: Estos vienen a constituir básicamente los costos adicionales que asume el empleador con los trabajadores y están determinados con los costos de capacitaciones, o de implementos de seguridad ya relacionados directamente con el área de Recursos Humanos de cada empresa.

Clasificación de los Costos Laborales:

Rodríguez, R. (2008) menciona que la doctrina distingue dos clases de costos laborales: los salariales o directos y los no salariales o indirectos. Los primeros se integran por el salario y todos los beneficios sociales y derechos que se calculan en base a aquél, y

son abonados al propio trabajador. Los segundos, también se calculan tomando a las remuneraciones como referencia; pero, en cambio, se trasladan a un tercero, público o privado, en forma de contribuciones o impuestos.

Las divisiones de los costos laborales están direccionadas básicamente de acuerdo al agente, en el primer lugar los costos laborales directos se dan de acuerdo al nivel de productividad que desempeña en la empresa y eso es lo que percibe directamente; consecuentemente, los costos indirectos son derivados de los pagos y están determinados por conceptos o políticas de la misma empresa, sino que ya están determinados por entidades públicas.

Juan Chacaltana, en su obra "Los costos Laborales en el Perú" aporta que los costos laborales generalmente se agrupan en tres grandes rubros: "a) aportes, contribuciones e impuestos; b) otras formas de remuneración; y c) previsiones para el cese que involucra únicamente a la compensación por el tiempo de servicios" (p.15).

- a) Aportes, contribuciones e impuestos: comprende el aporte que se realiza por el concepto de seguro de salud (Es-salud 9% de la remuneración bruta, o un seguro privado EPS), las pensiones (sistema Nacional de Pensiones-SNP o Sistema Privado de Pensiones-AFP's), el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), el seguro de vida ley, y la contribución al senati (0.75% de remuneración bruta)
- b) Otras formas de remuneración: comprende otros desembolsos que forman parte del paquete de compensación efectiva del trabajador pero que son adicionales a la remuneración básica u ordinaria: las gratificaciones legales, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal

obligatorio, feriados no laborables) y la asignación familiar (10% de la remuneración mínima vital).

- c) Las provisiones para el cese: conocido comúnmente como CTS, el cual es un fondo contingencia ante la eventualidad del término de una relación laboral.

COMPONENTES DE LOS COSTOS LABORALES DIRECTOS:

Vacaciones: es el importe que percibe el trabajador como beneficio por su servicio efectuado en el periodo de un año; el trabajador recibe 30 días de vacaciones con goce de haber.

Gratificaciones: es el importe que percibe el trabajador como beneficio, anualmente se reciben dos gratificaciones en el mes de julio y en el mes de diciembre, siempre y cuando el trabajador haya realizado sus labores con un ejercicio completo de los seis meses anteriores; sino es el caso se le pagara un prorrateo de los meses efectuados.

C.T.S: es el importe que recibe el trabajador como beneficio otorgado por el empleador con la finalidad de que el trabajador pueda usar este monto una vez haya terminado su desempeño laboral en la empresa.

Asignación familiar: es el importe o beneficio de los trabajadores que tienen hijos menores de edad o hijos mayores de edad siempre y cuando se encuentren cursando estudios superiores y puedan justificarlo. El importe adicionado equivalente al 10% de la remuneración mínima vital, que hoy en día corresponde al monto de 850 soles.

Feriado no laborable: En el ámbito laboral el día no laborable; denominado también "suspensión imperfecta" el cual se configura

cuando el trabajador no labora, pero percibe una remuneración. La base se encuentra en el artículo 5 del Decreto Legislativo 713.

Descanso semanal obligatorio: El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Horas extras: corresponde al número de horas laboradas adicional al número de horas ordinarias. En el Perú, las horas ordinarias son 8 horas diarias o 48 horas semanales para el sector privado.

COMPONENTES DE LOS COSTOS LABORALES INDIRECTOS:

Es-salud: Según la ley N° 29158, Ley orgánica del poder ejecutivo, Es-salud es:

“Una entidad pública administradora de los fondos intangibles de la seguridad social, cuyo objetivo es la prestación de servicios a sus asegurados, los empleadores. El aporte a Es-salud es un pago que realizan los empleadores equivalentes al 9% de la remuneración mensual del trabajador, pero no menos menor al 9% de la remuneración mínima vital”.

SCTR: Según la ley N° 26790, Ley orgánica del poder ejecutivo, el SCTR se menciona lo siguiente:

“El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR fue creado por la Ley N° 26790 y se rige de acuerdo a las normas técnicas del D.S. 003-98-SA del 14 de abril de 1998. Otorga prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores, (empleados dependientes o independientes y obrero) que tienen la condición de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y

que laboran en un centro de trabajo en el que se desarrollan actividades de riesgo previstas por ley.”

El diario el comercio (2017) menciona lo siguiente:

Actualmente hay 32 actividades económicas que están obligadas a asegurar a sus trabajadores con el SCTR, como construcción, pesca, minería, electricidad, gas y vapor, construcción de maquinaria, entre otras. Una empresa que debe contar con el SCTR pero que no lo contrata se expone a una multa entre 51 UIT y 100 UIT (1 UIT = S/4.050), además de responsabilidades penales y asumir tanto los costos médicos como prestaciones económicas que puedan ocasionar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que desarrollen los trabajadores. (SEGUROS, 2017).

El SCTR constituye un componente muy esencial que tiene que estar presente en las empresas ya mencionadas, ya que la ausencia de la misma resultaría muy perjudicial para el desarrollo sostenido de la empresa, los riesgos que corren con la no implementación de este seguro son demasiado altos ya que ante accidentes laborales resulta un indispensable factor de apoyo tanto para el trabajador y el empleador.

Senati: La Contribución al SENATI es una aportación creada por la Ley No. 26272, que genera en favor de las empresas industriales aportantes el beneficio del dictado de carreras técnicas a su personal para un mejor desempeño de sus funciones y la formación de profesionales competentes en el desempeño de actividades productivas de tipo industrial. La tasa es del 0.75% sobre el total de remuneraciones que laboren en actividades gravadas.

Se debe mencionar consecuentemente que para poder determinar los costos laborales adecuadamente se deben considerar factores productivos ya sea propio de los salarios o sueldos que perciben los trabajadores; además, se debe medir la improductividad de los pagos que realiza el empleador y esto solamente se obtendrá después de un análisis contable de los costos adicionales laborales de los trabajadores.

2.3.2 Utilidad

La utilidad de una empresa está determinada básicamente por los ingresos y egresos que se perciben en un periodo de tiempo y esto determina básicamente el estado económico con que cuenta la empresa si está obteniendo pérdidas o ganancias.

A simple vista la utilidad que directamente está relacionada con la rentabilidad constituyen en muchos casos, términos comunes al momento de hablar sobre estados financieros o el margen de ganancias que puedan llegar a tener.

El concepto de utilidad ha ido cambiando a lo largo del tiempo, algunos lo definen como: rentabilidad, capital contable, ganancias, y hasta beneficio la cual constituye básicamente un factor importante en la medición del éxito o logro en un determinado sector, empresa o negocio, ya que podemos decir que si tenemos una eficiente y sostenida utilidad de la mano de procedimientos económicos bien establecidos y direccionados, nos garantiza fortalecer el sistema financiero de una empresa al ayudar en la contribución de la determinación de sus ganancias o utilidades.

Resulta un factor principal en la medición de la efectividad de todos los procesos económicos de una empresa ya que mide tanto la rentabilidad obtenida por las ventas como todos los procesos de compras realizadas por la gerencia, todos estos indicadores van de

la mano al momento del cálculo y la determinación de la utilidad al final del periodo. Además, se podría adicionar al concepto de utilidad como el resultado o el fin de toda la labor de una administración que conlleva determinar gastos, costos, salidas o ingresos dentro de un proceso económico.

a) Conceptos adicionales de la rentabilidad:

La rentabilidad financiera en muchos casos como ya se mencionó anteriormente se ve relacionado con las utilidades y estos comprenden los beneficios que pueden llegar a tener la empresa a través de recursos financieros

Gitman (1997) determina que la rentabilidad es la relación entre ingresos y costos generados por el uso de los activos de la empresa en actividades productivas. La rentabilidad de una empresa puede ser evaluada en referencia a las ventas, a los activos, al capital o al valor accionario”.

Aguirre et al. (1997) Considera que la rentabilidad es como un objetivo económico a corto plazo que las empresas deben alcanzar, relacionado con la obtención de un beneficio necesario para el buen desarrollo de la empresa.

b) Estado de Resultados

El estado de resultado o también llamado estado de ganancias y pérdidas es un estado financiero que refleja información monetaria sobre los beneficios obtenidos en una empresa. El estado de resultados muestra la información obtenida después de calcular los ingresos, costos y gastos incurridos en un periodo establecido y así poder determinar la utilidad, sea pérdida o ganancia.

Hoy en día, para los empresarios y gerentes resulta una preocupación constante la determinación de la utilidad en los estados de resultados ya que disponen de ello para poder saber cómo se está encaminando sus empresas y si estos obtendrán utilidades positivas a fin de año, y pueden tener una mejor visión financiera que les ayude en la toma de decisiones.

Una buena determinación de los estados de resultados ayudara a:

- Determinar la rentabilidad.
- Evaluar el desempeño de la empresa.
- Medir posibles riesgos.
- Verificar la viabilidad de los procesos económicos.
- Contribuye en la toma de decisiones.

❖ **Conceptos del Estado de Resultados:**

Ingresos:

Este término está asociado directamente con las ventas; por lo tanto, son las retribuciones económicas que percibe la empresa producto de ventas de productos, prestación de servicios u otros conceptos derivados de las mismas.

De acuerdo a la NIF A-5 los ingresos se definen como:

“El incremento de los activos o el decremento de los pasivos de una entidad durante un periodo contable, con un impacto favorable en la utilidad o pérdida neta o, en su caso, en el cambio neto en el patrimonio contable y consecuentemente en el capital ganado o patrimonio contable respectivamente... El reconocimiento de un ingreso debe hacerse sólo cuando el movimiento de activos y 45 pasivos impacte favorablemente

al capital ganado o patrimonio contable de la entidad, a través de la utilidad o pérdida neta, o en su caso, del cambio neto en el patrimonio contable, respectivamente.”

Costos y Gastos:

Los costos para muchas empresas están determinados por la materia prima, mano de obra y la carga fabril, estas constituyen los tres factores esenciales para su determinación y por lo tanto representan los esfuerzos que realizan para poder obtener algún beneficio o ingreso.

De acuerdo a la NIF A-5 “ELEMENTOS BASICOS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS”; los costos y gastos se definen como:

“El costo y el gasto son decrementos de los activos o incrementos de los pasivos de una entidad, durante un periodo contable, con la intención de generar ingresos y con un impacto desfavorable en la utilidad o pérdida neta o, en su caso, en el cambio neto en el patrimonio contable y, consecuentemente, en su capital ganado o patrimonio contable, respectivamente.”

“Por costo debe entenderse, para fines de los estados financieros, que es el valor de los recursos que se entregan o prometen entregar a cambio de un bien o un servicio adquirido por la entidad, con la intención de generar ingresos. Cuando los costos tienen un potencial para generar ingresos en el futuro, representan un activo.”

La diferencia entre un costo y gasto radica en el fin productivo o administrativo; por ejemplo, un costo está destinado al proceso productivo mientras que el gasto es la salida de dinero que incurre

el empleador para solventar los procesos relacionados a temas de gestión o distribución.

De acuerdo a la NIF A-5 los costos y gastos se clasifican en:

- a) Ordinarios. Son los que se derivan de operaciones usuales, es decir, que son propios del giro de la entidad, ya sean frecuentes o no.
- b) No ordinarios. Se derivan de operaciones inusuales, es decir, que no son propios del giro de la entidad, ya sean frecuentes o no.

Utilidad Bruta: Para determinar la utilidad Bruta solo consideramos la diferencia de los ingresos menos el costo de venta:

Utilidad Operativa: Para determinar la utilidad Operativa solo consideramos la diferencia de la Utilidad Operativa menos los gastos de administración y gastos de ventas.

Utilidad Neta: Contablemente podemos indicar que la utilidad neta es el resultado que se obtiene del restar la Utilidad Bruta con los gastos financieros e impuestos.

De acuerdo a la NIF A-5 la 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; en caso contrario, es decir, cuando los costos y gastos sean superiores a los ingresos, la resultante es una pérdida neta.”

“La utilidad o pérdida neta es el resultado del enfrentamiento entre los ingresos devengados y sus costos y gastos relativos, sin considerar aquellos ingresos, costos y gastos que, por disposición expresa de alguna norma particular, formen parte de los otros resultados integrales, según se definen en esta NIF.”

❖ **Ratios financieras:**

Apaza (2015) explica que un ratio financiero se debe entender como una expresión cuantitativa del comportamiento o desempeño de toda una organización o de una de sus partes, cuya magnitud al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se deberán tomar acciones correctivas o preventivas de ser el caso” (pag.219).

Para medir la utilidad de usan las siguientes ratios:

- Margen de Utilidad Bruta: Esta ratio mide la rentabilidad sobre el nivel de ventas considerando únicamente los costos de producción. Su fórmula es:

$$\text{Margen Bruto} = \frac{\text{Ventas Netas} - \text{Costo de Ventas}}{\text{Ventas Netas}}$$

- Margen de utilidad Operativa: Este ratio indica cual fue la cantidad de ganancias operativas por unidad vendida. Se calcula comparando al Utilidad Operativa con el nivel de ventas. Su fórmula se expresa:

$$\text{Margen Operativo} = \frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Netas}}$$

- Margen de utilidad Neta: Esta ratio relaciona mide los beneficios que obtiene la empresa por cada unidad vendida; relaciona la utilidad con el nivel de ventas en una medida más exacta ya que considera los demás gastos operacionales y financieros de la compañía. Su fórmula se expresa:

$$\text{Margen de Utilidad Neta} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$$

- Rentabilidad sobre patrimonio: esta ratio mide en rendimiento que ganaron los accionistas sobre la inversión que realizaron. Su fórmula se expresa en:

$$\text{Rentabilidad sobre Patrimonio} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio Total}} \times 100$$

2.4 Definiciones de Términos Básicos:

A continuación, definiremos algunos términos básicos que encontraremos a lo largo del proyecto:

Costos: Con el concepto de costo, la economía y la contabilidad hacen referencia al valor monetario de inversión que significó la totalidad del proceso de obtención o puesta en funcionamiento de determinado producto o servicio. El término se utiliza para cuantificar de alguna manera el esfuerzo monetario que le ha significado a quien produce dicho bien o presta dicho servicio, ponerlo a disposición de los usuarios, sobre la base de que los recursos que emplea son escasos (ya que si existiera la posibilidad de producir la cantidad que se desee de determinado bien

económico sin ningún gasto, perdería su condición de económico y sería libre o gratuito).

Torres (2004) indica que un costo también representa un decremento de recursos, pero, a diferencia de los gastos, estos recursos se han consumido para fabricar un producto. El costo se convertirá en gasto al momento de la venta del producto. (p.23)

Costo Laboral: Es el coste que incurre el empleador por emplear recursos humanos. El coste laboral incluye tanto el salario, como el pago a la seguridad social y seguros privados, en beneficio de los empleados y ocasionalmente el coste de eventuales indemnizaciones o compensación, el coste de la formación de personal, transporte y dietas del personal.

Horas extras: Hora extra es aquella hora adicional que se trabaja en base a las 8 horas ordinarias diarias o jornada pactada entre las partes establecidas por ley.

Hora extra diurna: La hora extra diurna es la que se labora entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche y tiene un recargo del 25% sobre el valor ordinario las dos primeras horas y a partir de la tercera hora una recarga del 35%. Por ejemplo, si la hora ordinaria cuesta 3.00 soles la hora extra diurna costará 3.75 soles (3×1.25).

Hora extra nocturna: Si la hora extra es nocturna, es decir entre la 10 de la noche y las 6 de la mañana, el recargo será del 35% sobre la hora ordinaria. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta 3.00 soles, la hora extra nocturna costará 4.75 soles (3.000×1.35).

Costo de Producción: (también llamados costos de operación) son los gastos necesarios para mantener un proyecto, línea de procesamiento o un equipo en funcionamiento. En una compañía estándar, la diferencia entre

el ingreso (por ventas y otras entradas) y el costo de producción indica el beneficio

Presentismo Laboral: Se refiere a acudir y estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras funciones que no son propias del trabajo. Entre estas funciones podemos encontrar: conectarse a redes sociales, consultar páginas web, realizar llamadas, etcétera.

Es uno de los problemas más importantes a los que tienen que hacer frente las empresas hoy en día. Son muchos los factores que pueden afectar al rendimiento de una organización, y el entorno socioeconómico y social es extremadamente importante en este aspecto.

El Dr. Ricardo Fernández García, relaciona el presentismo laboral como una amenaza silenciosa y comenta que la pérdida del empleo es una realidad que se encuentra a la orden del día y afecta inevitablemente a aquellos que siguen en su puesto de trabajo. Miedo a perderlo, angustia a poder ser el siguiente y sentir que la estabilidad profesional únicamente pende de un hilo provoca el síndrome de presentismo o silla caliente. El vértigo de estas temerarias vistas provoca daños sobre la salud, la calidad y la productividad y además paraliza la motivación" (García, 2011).

Política de relaciones laborales: conjunto de reglas, directrices que se preparan para tomar decisiones en una compañía y salvaguardar el equilibrio en una organización.

CAPÍTULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Formulación de las variables e hipótesis:

Para la siguiente investigación se asignó las siguientes variables:

- **Variable Independiente:**

Costos laborales

- **Variable dependiente:**

Utilidad

3.2 Operacionalización de Variables

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES
COSTOS LABORALES	VARIABLE INDEPENDIENTE	Los costos laborales constituyen aquellos egresos del empleador que son relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación del trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales	COSTOS LABORALES	Remuneración empleados-obreros Pagos de las horas extras Remuneración por trabajo de horas extras Pago de bonos Remuneración por bonos CTS Gratificación Vacaciones Essalud Senati SCTR
UTILIDAD	VARIABLE DEPENDIENTE	La utilidad es el valor residual de los ingresos de una entidad, después de haber disminuido sus costos y gastos relativos que son reconocidos en el estado de ganancias y pérdidas	UTILIDAD	Nivel de Utilidad Bruta Ratios Financieros de Utilidad Bruta Nivel de Utilidad Operativa Ratios Financieros de Utilidad Operativa

Fuente: elaboración propia

3.3. Hipótesis general e hipótesis específica:

3.1.1 Hipótesis General

La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad de la empresa Diverplast SAC, año 2016

3.1.2 Hipótesis específicas

-La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC, año 2016.

-La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, año 2016

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

La investigación se orientó a determinar que reducir los costos laborales a través de políticas mejora en la utilidad de la empresa Diverplast SAC, el tipo de investigación inscribe en el de una investigación aplicada.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo debido a que se usó tablas para medir y probar la hipótesis.

4.2 Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental ya que se analizaron los datos reales sin algún tipo de manipulación; y de corte transversal, porque se estudió los datos sólo del ejercicio 2016 de la empresa Diverplast SAC.

El nivel de la investigación es descriptivo-correlacional porque se describieron la incidencia de los niveles de costos laborales en la empresa Diverplast SAC y como estos influyen en la utilidad, y comparó el nivel de utilidad neta en su contexto natural con los datos recolectados y el nivel de utilidad con las nuevas recomendaciones para reducir los costos.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población en la presente investigación está constituida por la empresa DIVERPLAST SAC, ubicada en Cercado de Lima-Lima-Perú

4.3.2 Muestra

La muestra está constituida por los cuadros de costos laborales de empresa Diverplast SAC en el año 2016.

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para obtener datos e información correspondientes a las variables y adaptarlo a las necesidades que se requirieron en la presente investigación fueron las siguientes:

4.4.1 Observación documental

Se realizó la observación del estado de resultados, lista del cuadro de costos laborales, políticas de remuneraciones, de bonos y horas extras, normativa vigente entre otros.

Instrumento: Registro de observaciones

4.4.2 Análisis documental

Se analizaron los documentos como: estado de resultado, cuadro de costos laborales directos e indirectos de la empresa Diverplast SAC.

Instrumento: Guía de análisis documental.

4.4.3 Análisis contable

Para poder las variaciones en la utilidad del año 2016, se utilizó un cuadro de nivel de utilidad y ratios financieros, comparando la información real con la información recalculada usando propuestas para reducción de costos laborales.

Instrumento: Cuadro comparativos de nivel de utilidad, ratios financieras.

4.5 Procedimiento para recolección de datos

La recolección de datos se inició con la solicitud de petición dirigida al Contador General de la empresa solicitando los siguientes documentos: Estado de resultados, cuadro de costos laborales, planillas mensuales, procedimientos y/o políticas de la empresa para el pago de las remuneraciones bonos y horas extras.

Posteriormente se recopiló la información de libros acerca de las variables de investigación; costos laborales y la utilidad, además de libros respecto ratios de la medición de la utilidad, análisis vertical y horizontal, de manera que nos sirvieran como herramientas para ser aplicados a la información que se recopiló.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se usó el paquete estadístico Minibat 14 Y Microsoft Excel 2017.

El análisis de datos se realizó usando:

Estadística descriptiva: se usó tablas y gráficos estadísticos, tablas de contingencias y gráficos bidimensionales para comparar la utilidad con la información real de los costos y la utilidad estimada con los costos reducido

CAPÍTULO V

RESULTADOS

El presente capítulo tuvo como objetivo principal demostrar la influencia positiva de reducir los costos laborales frente a la determinación del margen de utilidad enfocándonos en la reestructuración de tres políticas: el pago de horas extras al personal técnico, el pago de horas extras al personal de mantenimiento y operario y el cambio de las políticas de bonos por la implementación de vales de alimentos; para mejorar la utilidad en la empresa Diverplast SAC durante el ejercicio 2016.

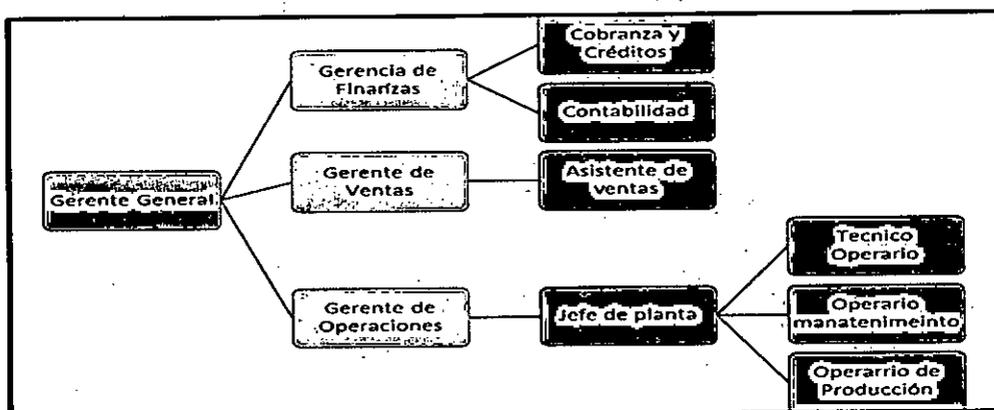
Para esto primero se evaluó las políticas internas que maneja la empresa en el ámbito laboral.

A) Políticas laborales de la empresa Diverplast SAC

- Relevamiento de la información

Para conocer la gestión sobre las políticas laborales de la compañía, primero realizó el relevamiento de la información, que permitió calificar si es eficiente, para ello fue necesario conocer el organigrama y actividades que se desarrollan en la empresa.

FIGURA N° 5.1: ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



Fuente: Obtenido de la empresa Diverplast SAC

Para conocer las políticas laborales actuales que maneja la compañía, se involucró con el área contable, área que realiza las funciones de recursos humanos y contabilidad propiamente dicho, las actividades en esta área son realizadas por un asistente contable y supervisadas por un contador externo. El área de contabilidad indico que la empresa tiene ciertas políticas laborales especialmente para el personal obrero, pero que estas políticas no están consideradas en un reporte escrito, sino que son prácticas que la compañía las viene realizando, por ello nos involucramos con el área de producción entre estas políticas internas que se detallan en Anexo 2, de las cuales las que fueron analizadas y observadas son:

- **Horas extras del personal técnico-operarios.**

Del personal técnico operario se relevó la siguiente información.

Según la información del anexo N°2 del personal técnico operario se construyó las siguientes tablas en donde se materializo las actividades por horas diarias de trabajo.

En la tabla N°5.1 se calculó que el número de horas de trabajo diario de uno de los técnicos según las actividades que se desarrollan alcanza el número de 6.53 horas diarias.

TABLA N°5. 1:ACTIVIDADES DEL PERSONAL TÉCNICO-OPERARIO

ACTIVIDAD	PERSONAL	FRECUENCIA	TIEMPO	N° MAQ.	HORAS MENSUAL	HORAS DIARIO
Fuga de aceite,cambio de pistones y retenes	CAHUAPAZA CORSI,Jose	Semamal	8 H por semana		32.00	1.00
Cambio de aceite	CAHUAPAZA CORSI,Jose	semestral	8 H por maquina	10.00	13.33	0.53
Revisión de temperatura y niveles de aceite	CAHUAPAZA CORSI,Jose	diario	1 h al dia		25.00	1.00
Reparación de moldes de soplado e inyeccion	CAHUAPAZA CORSI,Jose	2 a 3 veces por semana	8 H por evento		96.00	4.00
HORAS DE TRAJO TOTAL POR DIA						6.53

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Para el cálculo las horas de la actividad referida a reparaciones de moldes se tomó el máximo de frecuencia 3 veces por semana, siendo las ocho horas dedicadas por cada evento haciendo mensualmente un total de 96 horas.

En la tabla N°5.2 se calculó que el número de horas de trabajo diario del segundo técnico según las actividades que se desarrollan alcanza el número total de 6.72 horas diarias

TABLA N°5. 2: ACTIVIDADES DEL PERSONAL TÉCNICO-OPERARIO

ACTIVIDAD	PERSONAL	FRECUENCIA	TIEMPO	FREC.EVE NTO MENSUAL	HORAS MENSUAL	HORAS DIARIO
Regulador de maquinas de soplado	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	cada evento	1 H por evento	8.00	8.00	0.32
Regulador de maquinas de extrusion	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	cada evento	1 H por evento	8.00	8.00	0.32
Cambio de moldes	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	según produccion	4 H por molde	4.00	16.00	0.64
Cambio de cabezal	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	según desgaste	4 H por evento	8.00	32.00	1.28
Inicio de maquinas (lunes)	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	semanalmante	8 H por semana	4.00	32.00	1.28
Reinicio cambio de moldes (durante la semana)	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	cada evento	8 H por semana	8.00	64.00	2.56
Reinicio cambio de moldes (durante la semana)	ANCHIVILCA PACHAS, Carlos	según nuevo proyecto	8 H por evento	1.00	8.00	0.32
HORAS DE TRAJO TOTAL POR DIA						6.72

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Para calcular la frecuencia con la que ocurren los eventos nos basamos en el máximo de los eventos según las actividades como se detallan a continuación en la tabla N°5.3:

TABLA N°5. 3: DETALLE Y FRECUENCIAS DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FREC.EVENTO SEMANAL	FREC.EVENTO MENSUAL
Regulador de maquinas de soplado	1 a 2 veces por semana	8.00
Regulador de maquinas de extrusion	1 a 2 veces por semana	8.00
Cambio de moldes	1 vez por semana	4.00
Cambio de cabezal	1 a 2 veces por semana	8.00
Inicio de maquinas (lunes)	1 vez por semana	4.00
Reinicio cambio de moldes (durante la semana)	1 a 2 veces por semana	8.00
Reinicio cambio de moldes (durante la semana)	1 vez por mes	1.00

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Según política de la empresa el personal técnico Operario labora 11.25 horas al día. No existe autorización escrita, ni supervisión para el trabajo de horas extras.

De esta acotación y en base al análisis realizado se comprobó que no hay un control adecuado en la empresa con respecto de las horas extras pagadas al personal técnico ya que sus labores de supervisión están dentro de las horas ordinarias, el trabajo de horas extras es innecesaria, además no se maneja un control de supervisión y autorización para las labores de horas extras y no hay algún informe del trabajo realizado en base a esas horas extras.

- **Horas extras del personal de operarios de producción y operarios de mantenimiento.**

Del personal técnico operario se relevó la siguiente información:

Según política de la empresa los operarios de mantenimiento laboran 11.25 horas extras diarias como podemos apreciarlo en la siguiente tabla N°5.4; además, las actividades de mantenimiento la realizan entre 6 horas diarias, el resto de las horas apoyan en mantenimiento de planta (limpieza, orden, etc.).

TABLA N°5. 4: ACTIVIDADES DEL OPERARIO DE MANTENIMIENTO

AREA	ACTIVIDADES	PERSONAL	N° HORAS DE TRABAJO DIARIO (Aproximado)
Operario de mantenimiento	Inspección y mantenimiento operativo de las máquinas de inyección y soplado, estas labores se realizan tres a cuatro veces al mes	SOSA VAZQUEZ, Heyner VILCHEZ YARLEQUE, Ronny	6
	Apoyo al area de planta según se requiera	SOSA VAZQUEZ, Heyner VILCHEZ YARLEQUE, Ronny	5.25

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Del personal operario de producción se relevó la siguiente información: Según la política de la empresa los operarios de producción laboran 11.25 horas al día.

En la tabla N°5.5 podemos apreciar que, en base a las horas extras laboradas por el personal de mantenimiento y producción, ambas áreas laboran 11.25 horas diarios, por lo que la empresa paga en base a las horas extras laboradas el 25 % por las dos primeras horas y el 35% adicional por el trabajo del 1.25 horas laborados.

TABLA N°5. 5: ACTIVIDADES DEL OPERARIO DE PRODUCCIÓN

AREA	ACTIVIDADES	CANTIDAD DE TRABAJADORES	N° HORAS DE TRABAJO DIARIO
Operario de producción	Orden y limpieza Preformado de Pats: apertura de cajas, calentado en el horno a 170° como máximo, soplado de alta presión, embalado y trasladado. Pigmentado, mezclado de materia prima Parker 75 Doble/Simple: abastecimiento de succionado automático, corte de rebabas con cuchillas Recuperado de envases	28	11.25
	Orden y limpieza Recepción de mercaderías: transporte de productos desde recepción hasta almacén de plásticos. Pigmentado: apertura de bolsas en tachos de plásticos. Mezclado de materia prima pigmentada. Abastecimiento manual.	28	11.25

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Del jefe de planta se relevó la siguiente información: El personal jefe de planta se encarga de supervisar la labor del trabajo realizado por los operarios y técnicos como se visualiza en la tabla N°5.6; además, laboran 8 horas diarias.

TABLA N°5. 6: ACTIVIDADES DEL JEFE DE PLANTA

AREA	ACTIVIDADES	PERSONAL EMPLEADO	N° HORAS DE TRABAJO DIARIO (Aproximado)
Operario de mantenimiento	Supervisión de actividades en planta	LIMACHE SANSANULA FERNANDO WALTER	5
		RIOS QUINTANA ALEJANDRO WENDY	5
	Elaboración de programas, informes, requerimientos	LIMACHE SANSANULA FERNANDO WALTER	3
		RIOS QUINTANA ALEJANDRO WENDY	3

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

- **Pago de bonos a los obreros por políticas internas.**

La empresa Diverplast de acuerdo a la siguiente tabla N°5.7 otorga un bono como incentivo al personal operario de mantenimiento y producción, de los cuales este bono es calculado en base a su productividad, asistencia, y colaboración; la relación la suma de estos bonos los pasa en jefe de operaciones a contabilidad a fin de mes para ser pagado con la planilla de fin de mes.

El incentivo de asistencia es otorgado a quienes según el informe del jefe de seguridad no mantiene tardanza alguna durante el mes; es decir si el operario llegó tarde por lo menos una vez al mes, ese mes ya no recibe el bono; el bono por colaboración lo calcula el jefe de planta, según su criterio propio de colaboración; el bono por productividad lo calcula el jefe de operaciones quien, maneja un control según unidades producidas en el mes.

TABLA N°5. 7: POLÍTICA DE BONOS

ÍNDICE	DETERMINACION/CÁLCULO	TRABAJADORES AFECTOS	ENCARGADO
PRODUCTIVIDAD	UNIDADES PRODUCIDAS	OPERARIOS (MANTENIMIENTO;PORDUCCCIÓN)	GERENTE DE OPERACIONES
ASISTENCIA	CONTROL DE TARDANZAS SUBJETIVO- A CONSIDERACIÓN	OPERARIOS (MANTENIMIENTO;PORDUCCCIÓN)	JEFE DE SEGURIDAD
COLABORACION	DE ENCARGADO	OPERARIOS (MANTENIMIENTO;PORDUCCCIÓN)	JEFE DE PLATA

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

- **Diagnóstico:**

La empresa si bien cuenta con algunas políticas que benefician a los trabajadores, no maneja un control de las mismas que le permita medir si el trabajo de horas extras contribuye en la productividad; el personal encargado de supervisar (jefe de planta) quien es un personal empleado, sólo labora en base a las 8 horas ordinarias; por lo que los técnicos, operarios de mantenimiento y producción son supervisados solo hasta las ocho horas de trabajo.

La remuneración de los técnicos es de aproximadamente 2 mil soles mensuales, las funciones como técnico comprende entre 4 a 5 horas al día, el trabajo de horas extras no es reportado con ningún informe, que le permita a la compañía sustentar el trabajo realizado.

La remuneración de operarios de mantenimiento y producción que comprende entre 850 a 1000 soles, y el trabajo de 11.25 horas diarias, y en turnos rotativos, los mismos que no son controlados por la compañía mediante algún reporte para medir la productividad y eficiencia, simplemente se basa en horario de entrada y salida. La supervisión del trabajo solo se realiza durante las 8 horas por el jefe de planta.

Si bien en nuestro país, el trabajo máximo de horas extras no está determinado legalmente, sino que es acordado entre trabajador y empleador siempre que se pague de acuerdo a ley, según diversos estudios demuestran que el trabajo en exceso perjudica la salud.

Los bonos por productividad son calculados de manera subjetiva por el jefe de planta, estos bonos oscilan entre 50 a 200 soles; en su conjunto los reportes de bonos son derivados directamente a contabilidad para efectuar el cálculo en la planilla mensual.

Con lo expresado anteriormente se demuestra que la empresa Diverplast no mantiene un adecuado control respecto de las políticas de horas extras, y los bonos, por lo que a continuación detallamos la información de cómo fueron los cálculos de costos laborales relacionados a estas tres políticas ya mencionados versus el cálculo de costos laborales con las propuestas en la restructuración de sus políticas para mejorar los resultados.

B) Costos laborales

Con las políticas laborales actuales que la compañía maneja; y en base a las consolidaciones de las planillas mensuales, se mostró en la siguiente tabla N°8 el cuadro de los costos laborales que enfrentó en el ejercicio 2016 y su distribución.

TABLA N°5. 8: CUADRO DE COSTOS LABORALES-INFORMACIÓN REAL

CONCEPTO	PERSONAL EMPLEADO	PERSONAL OBRERO	TOTALES	%
SUEDOS-SALARIOS	363,982.41	487,192.99	851,175.40	46.5%
SUBENCION ECONOMICA	25,200.00	-	25,200.00	1.38%
ASIGNACION FAMILIAR	5,612.67	33,314.79	38,927.46	2.12%
COMISION	26,457.49	-	26,457.49	1.44%
BONIFICACIONES, NOCT.	5,230.00	41,410.44	46,640.44	2.55%
BONOS SEGÚN POLÍTICA BONOS	-	43,088.96	43,088.96	2.35%
H.E 25%	-	98,146.63	98,146.63	5.36%
H.E 35%	-	54,844.34	54,844.34	2.99%
H.E 100%	-	27,264.41	27,264.41	1.49%
VACACIONES	29,078.94	70,089.33	99,168.27	5.41%
GRATIFICACIONES	61,882.55	146,945.95	208,828.50	11.40%
CTS	27,843.48	80,793.48	108,636.96	5.93%
ESSALUD	36,761.20	73,310.37	110,071.57	6.01%
SCTR	16,746.29	34,359.75	51,106.04	2.79%
SENATI	-	5,248.26	5,248.26	0.29%
SEGURO DE VIDA	14,721.36	2,288.76	17,010.12	0.93%
SEGUROS PARTICULARES EPS	8,902.80	-	8,902.80	0.49%
OTROS (AGASAJOS, ETC)	-	11,388.69	11,388.69	0.62%
TOTALES	622,399.19	1,209,687.15	1,832,086.34	100.00%
	34%	66%	100%	

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Del cuadro anterior (Tabla N°5.8) se observa que el total de los costos laborales fue de 1,832,086.34, de los cuales el 46% pertenece al concepto de remuneraciones tanto del personal empleado como del personal obrero;

seguido con el 11.40% esta las gratificaciones; en tercer lugar se encuentra el concepto de las horas extras con el 9.84%; las aportaciones a Es-salud representa el 6.01%; luego le sigue la CTS y vacaciones con 5.93% y 5.41 respectivamente; los bonos representan el 4.99% del total de los costos laborales.

Según los Estados financieros de la empresa Diverplast SAC del ejercicio 2016, se extrajo los siguientes datos visualizados en la tabla N°5.9 respecto a los ingresos y las utilidades:

TABLA N°5. 9: EFECTO DE LOS COSTOS LABORALES Y EL TOTAL DEL INGRESO ANUAL- INFORMACIÓN REAL

CONCEPTO	S/	%
INGRESOS	6,916,014.24	100%
COSTOS LABORALES	1,832,086.34	35%
UTILIDAD BRUTA	986,798.18	14.27%
UTILIDAD OPERATIVA	102,394.88	1.48%
UTILIDAD NETA	84,851.30	1.23%

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

De la tabla anterior (tabla N°5.9) se observa que los costos laborales representaron el 35% del nivel de ingreso anual en el ejercicio 2016 y que la Utilidad bruta y Utilidad neta represento el 14% Y 1% respectivamente.

Aplicación de Ratios Financieros con información real de la empresa.

Para medir nivel de utilidad en ejercicio 2016 de la empresa Diverplast, se usó las siguientes ratios:

MARGEN DE UTILIDAD BRUTA

$$\text{MARGEN DE UTILIDAD BRUTA} = \frac{\text{VENTAS} - \text{COSTO DE VENTAS}}{\text{VENTAS NETAS}} \times 100$$

MARGEN DE UTILIDAD BRUTA(MUN):

INFORMACION REAL

$$MUB = \frac{6.919,014.24 - 5.929,216.06}{6.919,014.24} \times 100 = 14.31\%$$

Interpretación:

La empresa tiene una ganancia de utilidad bruta de 14.31% con respecto al nivel de ventas anuales. Es decir, la empresa generó una utilidad neta de 14.31 soles por cada 100 soles vendidos.

MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA

$$\text{MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA} = \frac{\text{UTILIDAD OPERATIVA}}{\text{VENTAS}} \times 100$$

MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA:

INFORMACION REAL

$$MUO = \frac{102,394.88}{6,916,014.24} \times 100 = 1.48\%$$

Interpretación:

La empresa tiene una ganancia de utilidad operativa de 1.48% con respecto al nivel de ventas anuales. Es decir, la empresa generó una utilidad operativa de 1.48 soles por cada 100 soles vendidos.

MARGEN DE UTILIDAD NETA

$\text{MARGEN DE UTILIDAD NETA} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{VENTAS NETAS}} \times 100$	
MARGEN DE UTILIDAD NETA(MUN):	
INFORMACION REAL	%
$MUN = \frac{84.851.30}{6.919.014.24} \times 100$	1.23

Interpretación:

El margen de utilidad neta de la empresa Diverplast SAC con la información real es de 1.23%; es decir, la empresa generó una utilidad de 1.23 soles por cada 100 vendidos.

RENTABILIDAD SOBRE PATRIMONIO

$\text{RENTABILIDAD SOBRE PATRIMONIO} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{PATRIM TOTAL}} \times 100$	
RENTABILIDAD SOBRE PATRIMONIO (ROE):	
INFORMACION REAL	%
$ROE = \frac{84.851.30}{3.442.245.63} \times 100$	= 2.46

Interpretación:

La rentabilidad sobre el patrimonio de la empresa Diverplast SAC con la información real es de 2.46%; es decir la empresa generó una utilidad de 2.46 soles por cada 100 soles invertidos.

5.2 Resultados de hipótesis

5.2.1 Resultados de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1:

“La reducción de los costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC, año 2016.”

Para evaluar como la reducción de costos laborales a través de las políticas mejora la utilidad, nos enfocamos en reestructurar tres de sus políticas actuales, debido a que no existe un control adecuado en el manejo de las horas extras, la propuesta fue : a) reducir las horas extras del personal técnico de 3.25 a 0 b) reducir las horas extras del personal operarios de producción y mantenimiento de 3.25 a 2 ; además para reducir el cuadro de costos laborales se propuso también c) el cambio de la entrega de incentivos de bonos por vales de prestaciones alimentarias; para ver cómo estos afectaron en el cuadro de los costos laborales y si existe mejora en la utilidad.

A continuación, detallamos los costos laborales derivados de las políticas actuales frente a la nueva propuesta respectiva, a través de cuadros comparativos y tablas.

a) Costos laborales de los pagos de horas extras al personal técnico con la propuesta indicada:

La propuesta se basó en reducir el pago de horas extras al personal técnico- obrero según las actividades que realizan y en base al número de horas laboradas, no se requiere trabajo de horas extras, por esto se muestra cuáles fueron los costos laborales que la compañía enfrentó por esta mala gestión de su política que el personal labore las 11.25 horas al día.

Se planteó que los técnicos laboren en base a sus 8 horas ordinarias, así la empresa puede reducir los costos originados por el trabajo de esas horas extras; es por esto que se recalculó los costos directos e indirectos de los técnicos para ver el impacto en la utilidad como se visualiza en la tabla N°5.10 y se demostró que hubo una reducción sobre los costos laborales remunerativos del personal técnico en el año 2016, ya que al no haber horas extras del 3.25 horas, se elimina los costos derivados.

TABLA N°5. 10: COSTOS DIRECTOS E INDIRECTOS DERIVADOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS AL PERSONAL TÉCNICO-OPERARIO VS LA PROPUESTA

COSTOS LABORALES DEL PERSONAL TECNICO OPERARIOS			
CONCEPTO	INFO. REAL	PROPUESTA	VARIACIÓN
REMUNERACION	36,300.00	36,300.00	-
PROM HE 25%	6,985.17	-	6,985.17
PROM HE 35%	2,621.19	-	2,621.19
BONOS	1,614.97	1,614.97	-
VACACIONES 8.33%	3,958.53	3,158.32	800.21
GRATIFICACIONES	9,755.48	6,320.43	3,435.05
CTS CAL 8.33%	3,193.85	3,112.78	81.06
ESSALUD	4,633.19	3,696.60	936.59
SENATI	386.10	308.05	78.05
SCTR	1,886.05	1,459.73	426.32
TOTALES	71,334.52	55,970.87	15,363.65

Fuente: Archivo de planillas de la empresa Diverplast SAC, 2016.
Elaboración propia.

La tabla N° 5.10 muestra que los costos laborales del personal técnico ascienden a un monto elevado de 71,334.52 soles, de los cuales la remuneración por concepto de horas extras de 25% y 35% es de 6,985.17 y 2,621.19, al aplicar la propuesta de reducir el trabajo de horas extras, el pago se hace cero respecto de la remuneración de horas extras, de los cuales se observa que los costos laborales directos e indirectos se redujo a 55,970.87, es decir que hubo reducción de los costos laborales de 15,363.65

RESUMEN AJUSTE EN ESTADOS DE RESULTADOS	
UTILIDAD BRUTA REAL	986,798.18
AJUSTE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	15,363.65
UTILIDAD BRUTA PROPUESTA	1,002,161.83

Seguidamente mostraremos el cuadro resumen de la partica contable de la reducción de gastos de las H.E del personal técnico en el estado de situación financiera.

RESUMEN AJUSTE EN ESTADOS DE SITUACION FINANCIERA	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFFECTIVO REAL	326,962.10
AJUSTE POR APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	15,363.65
TOTAL, EFEC. Y EQUI. DE EFFECTIVO PROPUESTA	342,325.75

b) Costos laborales de los pagos de horas extras al personal operario de mantenimiento y producción con la propuesta indicada

En la tabla N° 5.11 muestra el cálculo de la propuesta al reducir el pago del trabajo del 1.25 adicional de las horas extras.

TABLA N°5. 11: COSTOS LABORALES DERIVADOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS AL PERSONAL OPERARIO DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN VS PROPUESTA

COSTOS LABORALES DEL PERSONAL OPERARIO PRODUCCION/MANTENIMIENTO			
CONCEPTO	INFO. REAL	PROPUESTA	VARIACIÓN
PAGO HE 25%	81,923.55	81,923.55	-
PAGO HE 35%	50,458.01	-	50,458.01
GRATIFICACIONES	22,068.01	13,656.66	8,411.35
VACACIONES 8.33%	11,027.38	6,824.23	4,203.15
CTS_CAL 8.33%	11,027.38	6,824.23	4,203.15
ESSALUD	13,900.46	8,602.22	5,298.24
SCTR	4,757.05	2,943.87	1,813.18
SENATI	1,158.37	716.85	441.52
TOTAL	196,320.21	121,491.61	74,828.60

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Como se aprecia en la anterior tabla N°5.11 la segunda política planteada fue la de reducir el trabajo de horas extras para los operarios de mantenimiento y producción, quienes laboran 11.25 horas diarias, en turnos rotativos; se planteó esta propuesta reduciendo solo el número de horas de trabajo que corresponden al pago 35%, es decir que todo operario trabaje hasta el máximo de 10 horas diarias, así la empresa se exceptúa de pagar el 1.25 horas adicionales que legalmente debe ser calcularlo en base a un 35% adicional de una hora ordinaria , para esto se observó que el pago por trabajos de horas extras del 25% y 35% fue de 81,923.55 soles y 50,458 soles respectivamente y que sumados con los costos adicionales ligados a estos, el total de los costos laborales fue de 196,320 soles aproximadamente; y al reducir en cero el pago de 35% de horas extras los costos laborales se redujo a 121,491 soles aproximadamente como se aprecia en la tabla N° 5.11, obteniendo una variación de 74,829 soles aproximadamente, lo cual resulta positivo para la empresa y su utilidad.

Reducir las horas laborales no sólo es benéfico para la compañía, indirectamente lo es también para el trabajador, ya que diversos estudios indican que en promedio se debe trabajar entre 40 a 48 horas semanales, ya que superar ese estándar puede dar lugar no prestarle la atención debida a su salud; uno de los estudios publicado recientemente en la página web de la Universidad Nacional de Australia, se indica que para mantener un estilo de vida saludable, lo investigadores aconsejan no trabajar más de 39 horas a la semana. Por esto y considerando que los operarios cubren su canasta familiar en base a trabajos extras solo se plantea la reducción del 1.25 de horas extras.

A continuación, detallamos la variación y efecto en el estado de resultados:

RESUMEN AJUSTE EN ESTADOS DE RESULTADOS	
UTILIDAD BRUTA REAL	986,798.18
AJUSTE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	74,828.60
UTILIDAD BRUTA PROPUESTA	1,061,626.78

Seguidamente, mostramos el cuadro resumen de la partida contable de la reducción de gastos de las H.E del 35% del personal obrero operarios de producción y mantenimiento en el estado de situación financiera.

RESUMEN AJUSTE EN ESTADOS DE SITUACION FINANCIERA	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFECTIVO	326,962.10
AJUSTE POR APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	69,978.37
TOTAL EFECTIVO Y EQUI. DE EFECTIVO	396,940.47

C) Política frente a los pagos por disposiciones de la empresa

El pago por bonos corresponde a un monto aproximado de 90 mil soles anuales; es por ello que la política del cambio consistió en sustituir el pago de bonificación de acuerdo a las políticas internas de la empresa por vales de consumo para poder reducir sus costos tal como se aprecia en la siguiente tabla N°5.12:

TABLA N°5. 12: COSTOS LABORALES DERIVADOS DE LA POLÍTICA DE BONOS VS PROPUESTA

CONCEPTO	IMPORTE PAGADO	PROPUESTA	VARIACION
BONIFIC NOCT, TRABAJO EN DIA DSCSO	41,410.44	41,410.44	-
BONIFIC SEGÚN POLÍTICAS DE LA EMPRESA	43,088.96		
VALES DE ALIMENTO	-	43,088.96	
GRATIFICACIONES 16.67%	14,086.05	6,903.12	7,182.93
CTS CAL 8.33%	7,038.80	3,449.49	3,589.31
VACACIONES 8.33%	7,038.80	3,449.49	3,589.31
ESSALUD	7,604.95	3,726.94	3,878.01
SCTR	2,602.58	1,275.44	1,327.14
SENATI	633.75	310.58	323.17
TOTAL	123,504.32	103,614.46	19,889.86

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

La última política interna es referente a los bonos que la empresa otorga a los operarios de planta como incentivo; cómo podemos apreciar en la tabla anterior N° 5.12 en el año 2016 la empresa pagó por el concepto de bonos derivado de su política interna la suma de 43,088.96 soles, y que la suma del total de los costos adicionales derivados de estos (bonificaciones nocturnas y bonos en base a sus políticas internas) fue de aproximadamente de 123,504.322 soles, obtuvimos información que la empresa para el siguiente ejercicio se planteó aplicar la ley de prestaciones alimentarias por lo que para el ejercicio 2016 se utilizó esta ley para ver el impacto del cambio de los bonos por los vales de consumo, así pudimos evaluar al aplicar este cambio los costos laborales se redujo 103,614 aproximadamente (todo a detalle en la tabla N° 5.12), obteniendo una variación positiva en la utilidad de 19,889 soles aproximadamente.

Cambiar los bonos derivados de políticas internas de la empresa a vales de prestaciones alimentarias beneficia a la compañía, ya que las prestaciones alimentarias configuran remuneración no computable para efectos del cálculo en beneficios de naturaleza laboral (CTS, vacaciones, gratificaciones, aportes y contribuciones).

A continuación, detallamos la variación y efecto en el estado de resultados:

RESUMEN AJUSTE EN ESTADOS DE RESULTADOS	
UTILIDAD BRUTA REAL	986,798.18
AJUSTE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	19,889.86
UTILIDAD BRUTA PROPUESTA	1,006,688.04

Seguidamente mostraremos el cuadro resumen de la práctica contable de la reducción de gastos de las H.E del 35% del personal obrero operarios de producción y mantenimiento en el estado de situación financiera.

RESUMEN AJUSTE EN ESTADOS DE SITUACION FINANCIERA	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFFECTIVO	326,962.10
AJUSTE POR APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	19,989.86
TOTAL EFFECTIVO Y EQUI. DE EFFECTIVO	346,951.96

Cuadro resumen de las variaciones del costo laboral según las propuestas

Al aplicar las tres propuestas se observó que los costos laborales totales reducidos tienen una variación de 110,082.12 soles (véase en la siguiente tabla N° 5.13), y que la mayor reducción se obtuvo al aplicar la segunda propuesta, así mismo se distribuyó de acuerdo a cada concepto de la estructura del costo laboral, por tanto al determinar la variación en el nivel de utilidad bruta se demostró que estos inciden satisfactoriamente, ya que ascendió al importe de 1, 096,880.30 soles, el detalle se visualiza en la tabla N° 5.15.

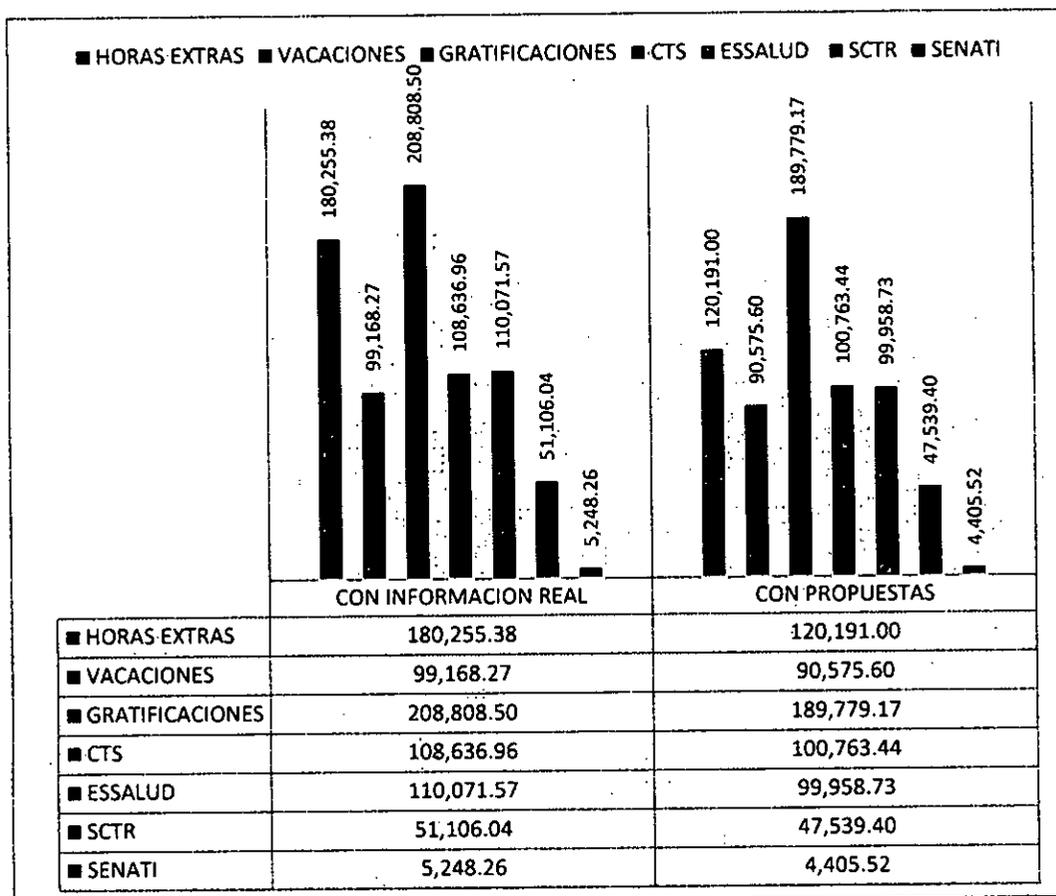
TABLA N°5. 13: RESUMEN DE COSTOS LABORALES REDUCIDOS

IMPORTE DE LA VARIACION DE LOS COSTOS LABORALES SEGÚN PROPUESTA		
CONCEPTOS:		
HORAS EXTRAS:		60,064.38
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	9,606.37	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	50,458.01	
VACACIONES:		8,592.67
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	800.21	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	4203.15	
PERSONAL OBRERO-BONIFICACIONES	3589.31	
GRATIFICACIONES:		19,029.33
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	3435.05	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	8411.35	
PERSONAL OBRERO-BONIFICACIONES	7182.93	
CTS:		7,873.52
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	81.06	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	4203.15	
PERSONAL OBRERO-BONIFICACIONES	3589.31	
ESSALUD:		10,112.84
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	936.59	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	5298.24	
PERSONAL OBRERO-BONIFICACIONES	3878.01	
SENATI:		842.74
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	78.05	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	441.52	
PERSONAL OBRERO-BONIFICACIONES	323.17	
SCTR:		3,566.64
PERSONAL TECNICO-OBRAERO	426.32	
PERSONAL MANTENIMIENTO-OPERARIOS	1813.18	
PERSONAL OBRERO-BONIFICACIONES	1327.14	
TOTAL REDUCCION COSTOS LABORALES		110,082.12

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

GRAFICO N°5. 1: COMPARACIÓN DE COSTOS LABORALES TOTALES VS PROPUESTA



Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Como podemos apreciar en el grafico anterior 5.1, la determinación monetaria final que tienen los costos laborales aplicando las propuestas finales, tenemos a las horas extras que se reducen a un total de 120,191 soles, seguidamente de las vacaciones con un monto de 90,575.60, la gratificación con un monto de 189,779.17; además se encuentran la CTS y Es salud con montos de 100,763.02 y 99,396.16 respectivamente; el SCTR

se reduce a 47,539.40 soles y finalmente Senati tiene el monto de 4,405.52 soles.

TABLA N°5. 14: DETERMINACIÓN DEL NUEVO COSTO DE VENTAS PARA EL ESTADO DE RESULTADOS

RESUMEN AJUSTE EN COSTOS DE VENTAS	
COSTO DE VENTAS DE LA EMPRESA DIVERPLAST SAC 2016	
COSTO DE MERCADERIAS	-5,929,216.06
<-> AJUSTES DE COSTOS POR PROPUESTAS ESTABLECIDAS	110,082.12
DISMINUCION DE LOS COSTOS LABORALES EN EL COSTO DE VENTA	-5,819,133.94

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Comentario:

De la tabla anterior podemos comentar que los costos de mercaderías del estado de resultado disminuyen con un monto de 5, 810,075.98 determinados con las políticas recomendadas.

En la tabla N°5.15 podemos apreciar el movimiento de la utilidad bruta 2016 con las nuevas políticas establecidas en los costos laborales:

TABLA N°5. 15: UTILIDAD BRUTA COMPARATIVA CON LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS EN LOS COSTOS LABORALES

	INFORMACION REAL		PROPUESTA	
VENTAS	6,916,014.24	100%	6,916,014.24	100%
COSTO DE VENTAS	-5,929,216.06	85.73%	-5,819,133.94	84.14%
UTILIDAD BRUTA	986,798.18	14.27%	1,096,880.30	15.86%

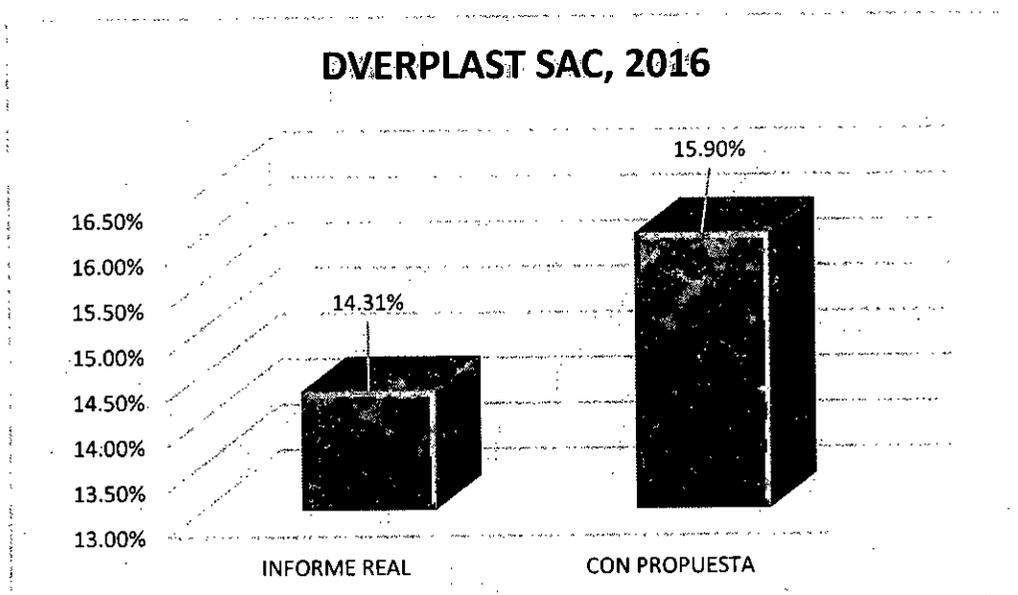
Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

Del cuadro anterior se determina que incluyendo las propuestas establecidas en la información de la empresa Diverplast SAC en sus costos laborales, la utilidad bruta se incrementaría a 1, 096,880.30 soles.

Aplicación de la ratio financiera de la utilidad bruta comparativa con la información real y con la propuesta.

GRAFICO N°5. 2: MARGEN DE UTILIDAD BRUTA



Fuente: Anexo N°5

Elaboración propia

En la Grafica anterior N°5.2 donde la ratio sobre el margen de utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC con información real nos indica que de cada sol que genera la empresa aproximadamente el 14% está disponible para cubrir sus costos generales y producir ganancias; por otra parte, con la propuesta establecida se determinaría que por cada 100 soles se obtendría un saldo de 15.90 soles para cubrir sus costos y producir ganancias.

A continuación, veremos la variación de la utilidad operativa de la información real versus la propuesta:

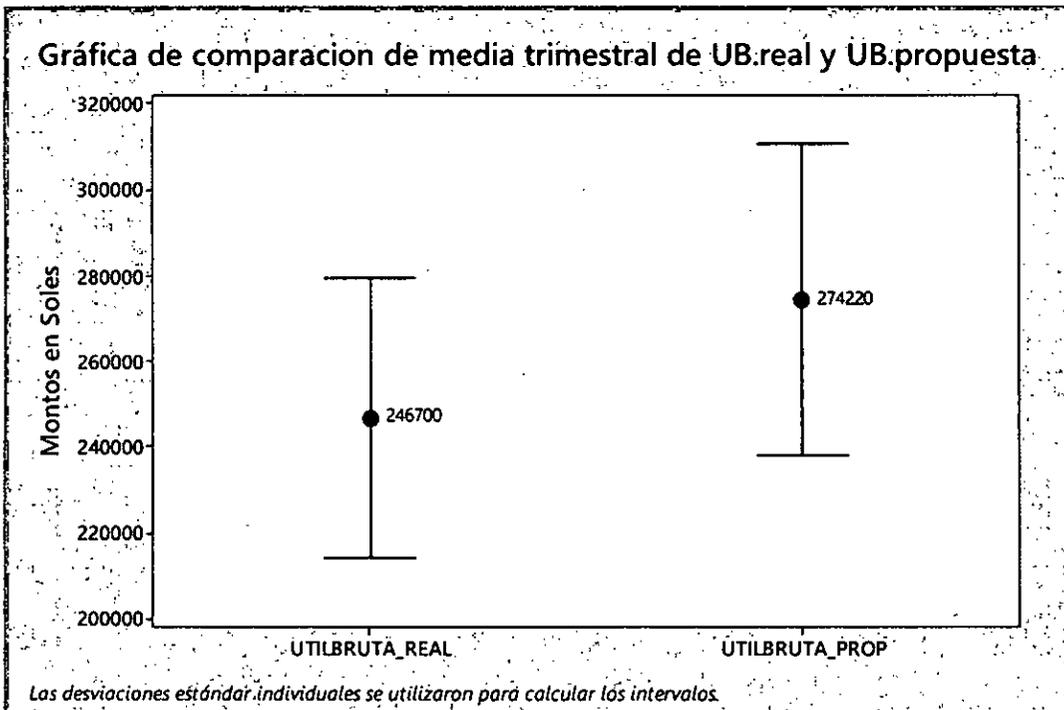
TABLA N°5. 16: DETALLE DEL CÁLCULO DEL NIVEL DE LA UTILIDAD BRUTA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE

PERIODOS	UTILBRUTA_REAL	UTILBRUTA_PROP.
I TRIMESTRE	217,342.5	241,587.9
II TRIMESTRE	262,059.2	291,293.0
III TRIMESTRE	247,642.9	275,268.5
IV TRIMESTRE	259,754.3	288,730.9
TOTALES	986,799.0	1,096,880.3

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia

GRAFICO N°5. 3: COMPARACIÓN DE PROMEDIOS DE LA UTILIDAD BRUTA REAL VS LA PROPUESTA - TRIMESTRALMENTE



Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia

Como se puede observar en la Gráfica N°5.3 de intervalos de la comparación media de la utilidad bruta hay un incremento entre ambas variables, por lo que tenemos que el promedio de medición de la utilidad bruta con la información real de la empresa es de s/ 246,700; mientras que el promedio de medición del recalcu según las propuestas asciende a S/ 274,220. Por lo que se demuestra que existe una tendencia positiva en la utilidad bruta al aplicar la propuesta de las políticas.

5.2.2 Resultados de hipótesis específica 2:

Hipótesis específica 2:

“La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, año 2016.”

Para probar como mejoró la utilidad a través de la reducción de los costos laborales con el cambio de las políticas laborales nos basamos en los cálculos ya realizados en la hipótesis 1 para calcular ratio de Margen de Utilidad Operativa y realizar los cuadros comparativos respectivos.

Se observó que la utilidad operativa en el ejercicio 2016 fue de 102,394 soles y aplicando las propuestas esta utilidad aumento a 212,477 soles por lo que demostró que aplicar las propuestas mejora la utilidad operativa en la compañía, cuyo detalle se visualiza en la siguiente tabla N° 5.17.

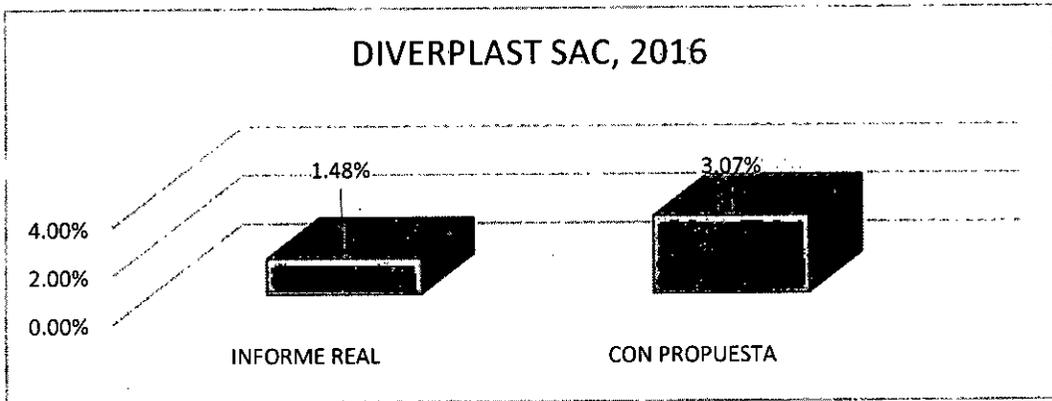
TABLA N°5. 17: UTILIDAD OPERATIVA COMPARATIVA CON LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS EN LOS COSTOS LABORALES

	INFORMACION REAL		PROPUESTA	
VENTAS	6,916,014.24	100%	6,916,014.24	100%
COSTO DE VENTAS	-5,929,216.06	85.73%	-5,819,133.94	84.14%
UTILIDAD BRUTA	986,798.18	14.27%	1,096,880.30	15.86%
GASTOS OPERACIONALES	-884403.3	12.79%	-884403.3	12.79%
UTILIDAD OPERATIVA	102,394.88	1.48%	212,477.00	3.07%

Fuente: Empresa Diverplast SAC, 2016.

Elaboración propia.

GRAFICO N°5. 4: MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA DE LA EMPRESA DIVERPLAST SAC AÑO 2016



Fuente: Tabla N°5.13 Margen de Utilidad Operativa

Elaboración Propia

Del cuadro anterior, en la gráfica N° 5.4 se observa que la empresa Diverplast SAC en el año 2016 con la información real generó una utilidad operacional del 1.48% y con la aplicación de las propuestas generó 3.07%; de lo anterior evidenciamos un incremento de la utilidad en 1.59% principalmente originada por la disminución de los costos de ventas.

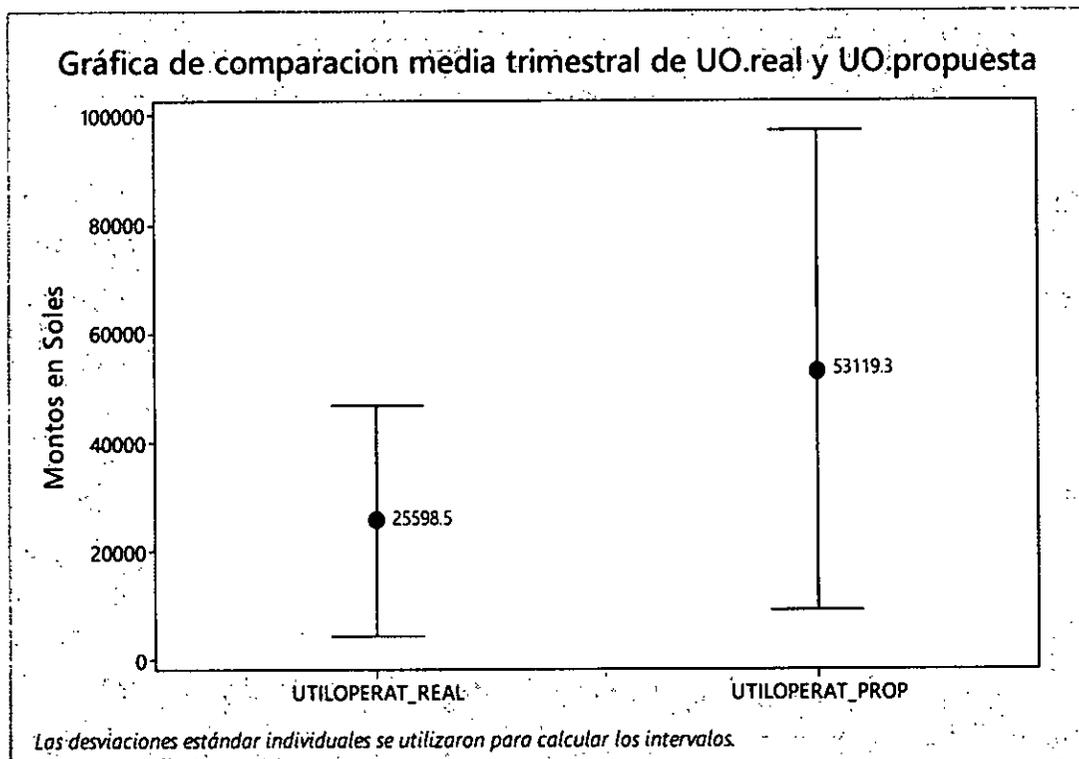
A continuación, en la tabla N°20, veremos la variación de la utilidad operativa de la información real versus la propuesta:

TABLA N°5.20: DETALLE DEL CÁLCULO DEL NIVEL DE LA UTILIDAD OPERATIVA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE

PERIODOS	UTILOPERA_REAL	UTILOPERA_PROP.
I TRIMESTRE	15,756.5	32,696.2
II TRIMESTRE	38,964.2	80,854.4
III TRIMESTRE	12,647.9	26,245.6
IV TRIMESTRE	35,025.3	72,680.7
TOTALES	102,394.0	212,477.0

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

GRAFICO N°5. 5: COMPARACIÓN DE PROMEDIOS DE UTILIDAD OPERATIVA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE



Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica anterior N°5.5 de intervalos de la comparación media de la utilidad operativa hay un incremento entre ambas variables, por lo que tenemos que el promedio de medición de la utilidad operativa con la información real de la empresa es de s/ 25,598.5; mientras que el promedio de medición del recalcu lo según las propuestas asciende a S/ 53,119.30. Lo cual demuestra que existe una tendencia positiva de la utilidad operativa con la aplicación de las propuestas.

5.2.3 Resultados de hipótesis General:

Hipótesis General:

“La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad de la empresa Diverplast SAC, año 2016.”

De acuerdo a los análisis y evaluaciones hallados y determinados en las hipótesis específicas 1 y 2, podemos contrastar la hipótesis general de acuerdo al total de los costos laborales reducidos que fue de 110,082.12; y en las cuales nos basaremos para reestablecer los nuevos montos del estado de resultados y enfocarnos en la utilidad neta.

A continuación, veremos la influencia de los costos laborales en la utilidad neta y las ratios obtenidos del nuevo estado financiero:

De la siguiente tabla N°5.19 se demostró la reducción de los costos laborales a través de políticas mejoraron la utilidad neta por el importe de 194,933.42 que equivalen 3% aproximado al total de ingresos netos, cuyo detalle se visualiza en la siguiente tabla y en el que se compara con lo establecido por la empresa inicialmente, (84,851.30), estos resultados obtenidos nos muestran que en el periodo 2016 la empresa DIVERPLAST SAC aplicando las políticas propuestas pudo reducir sus costos laborales mejorando su margen de utilidad.

TABLA N°5. 18: UTILIDAD NETA COMPARATIVA INFORMACION REAL VS PROPUESTA

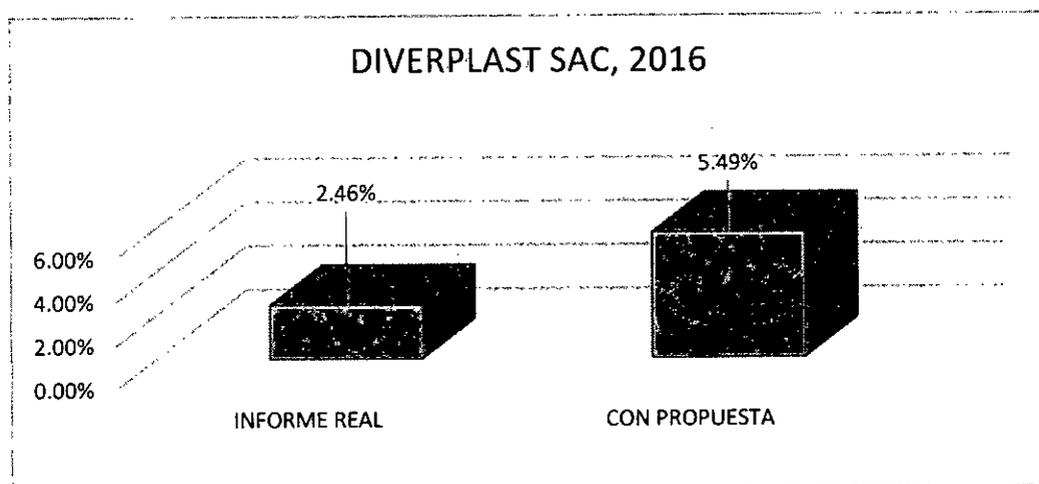
	INFORMACION REAL		PROPUESTA	
VENTAS	6,916,014.24	100%	6,916,014.24	100%
COSTO DE VENTAS	-5,929,216.06	85.73%	-5,819,133.94	84.14%
UTILIDAD BRUTA	986,798.18	14.27%	1,096,880.30	15.86%
GASTOS OPERACIONALES	-884,403.30	12.79%	-884,403.30	12.79%
UTILIDAD OPERATIVA	102,394.88	1.48%	212,477.00	3.07%
OTROS INGRESOS Y GASTOS	-17,543.58	0.25%	-17,543.58	0.25%
UTILIDAD NETA	84,851.30	1.23%	194,933.42	2.82%

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Aplicación de los ratios financieros comparativos (información real Vs la propuesta):

RENTABILIDAD SOBRE PATRIMONIO

GRAFICO N°5. 6: RENTABILIDAD SOBRE PATRIMONIO EMPRESA DIVERPLAST SAC, 2016



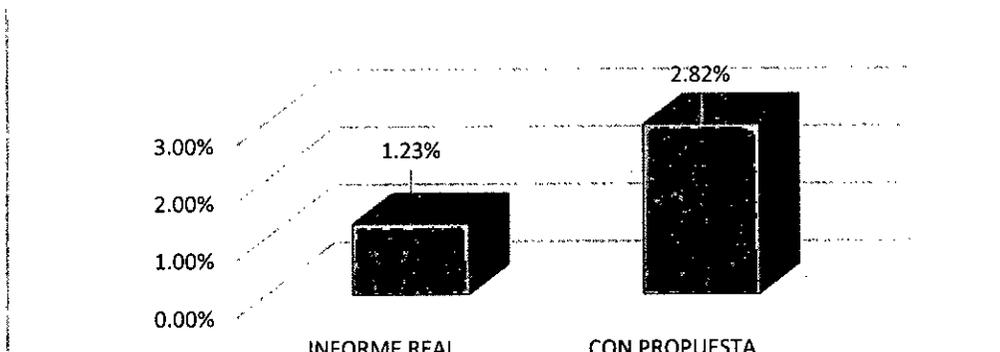
Fuente: Estado de Resultados (anexo 5).

Elaboración Propia

En la Grafica anterior N°5.6 la rentabilidad sobre el patrimonio de la empresa Diverplast SAC con información real fue de 2.46%, lo cual demuestra que por cada sol invertido se generara una utilidad adicional de 2.46%; mientras que con las propuestas planteadas se determinaría que por cada 100 soles invertidos por accionistas se generaría una utilidad de 5.49 soles.

MARGEN DE UTILIDAD NETA

**GRAFICO N°5. 7: MARGEN DE UTILIDAD NETA
EMPRESA DIVERPLAST SAC, 2016**



Fuente: Estado de Resultados (anexo 5)

Elaboración Propia

Según la Grafica N°5.7 el margen de utilidad Neta en la empresa Diverplast SAC con información real fue de 1.23%, lo cual demuestra que por cada sol vendido se generó una utilidad adicional de 1.23%; mientras que con las propuestas planteadas se determinaría que por cada 100 soles vendidos se generó una utilidad de 2.82 soles.

A continuación, veremos la variación de la utilidad neta de la información real versus la propuesta:

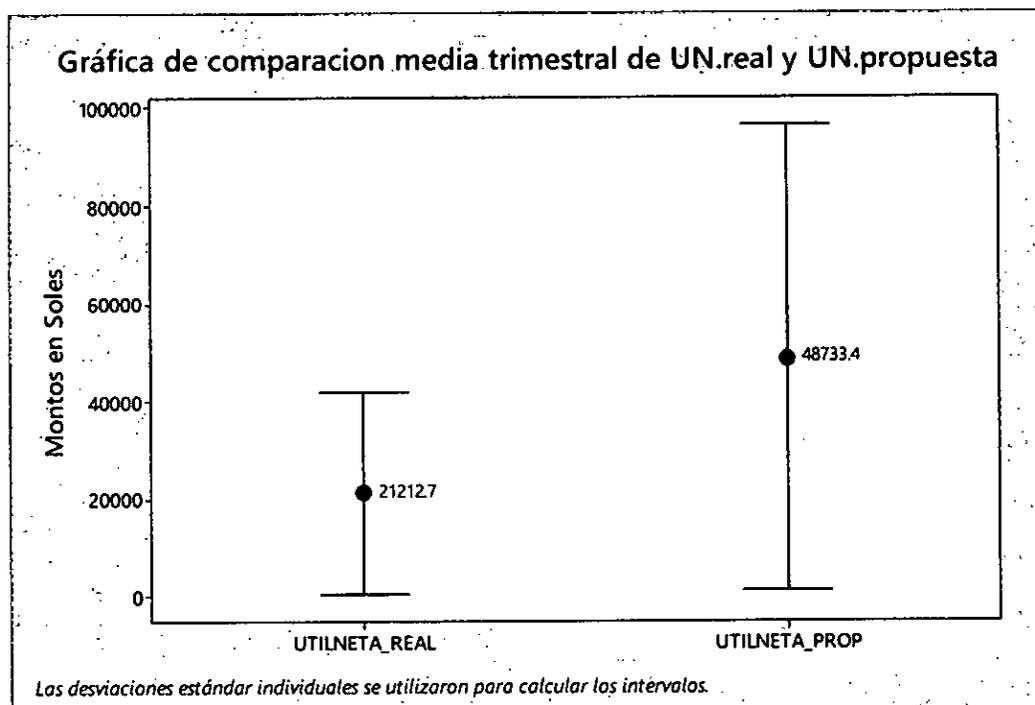
TABLA N°5.20: DETALLE DEL CÁLCULO DEL NIVEL DE LA UTILIDAD OPERATIVA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE

PERIODOS	UTILNETA_REAL	UTILNETA_PROP.
I TRIMESTRE	13,237.3	30,410.8
II TRIMESTRE	35,510.0	81,579.3
III TRIMESTRE	7,625.7	17,518.9
IV TRIMESTRE	28,478.0	65,424.3
TOTALES	84,851.0	194,933.4

Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia.

GRAFICO N°5. 8: COMPARACIÓN DE PROMEDIOS DE LA UTILIDAD NETA REAL VS LA PROPUESTA TRIMESTRALMENTE



Fuente: Información obtenida por la empresa Diverplast SAC.

Elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica N°5.8 de intervalos de la comparación media de la utilidad neta hay un incremento entre ambas variables, por lo que tenemos que el promedio de medición de la utilidad neta con la información real de la empresa es de S/ 21,212.8; mientras que el promedio de medición del recalcule según las propuestas asciende a S/ 48,733.40.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de resultados con otros estudios similares.

García (2014), en su investigación logro determinar los volúmenes por cada concepto del costo laboral más significativos periódicamente que incidieron en la estructura económica de la empresa Exalmar SAA; todo esto para proponer controles que permitan reducirlos; el investigador se basó en determinar la influencia de los costos laborales en su concepto más amplio ya que analizo todos los conceptos del costo laboral, similar a la investigación realizada, que buscó reducir los costos laborales para obtener una mejora en la utilidad, sin embargo solo consideramos en reestructurar las políticas laborales en base a las horas extras y los bonos para reducir los costos laborales permitiendo mejorar la utilidad en la empresa Diverplast SAC ; además de que nos enfocamos en conceptos remunerativos, y los costos laborales adicionales derivados de estos; todo ello permitió proponer una adecuada políticas laborales para reducir costos laborales y estos a su vez permitan mejorar la utilidad en la compañía Diverplast SAC. Por lo expuesto ambas investigaciones determinar reducir costos laborales teniendo un margen de crecimiento en las utilidades.

Mendoza (2015), en su trabajo de investigación concluyó que los gastos totales del año 2014 de la empresa Audifarma SA en la cuenta de horas extras y recargos tienen un monto de 1, 932,691.77 pesos, lo cual corresponde al 1,6% de los costos totales., por lo que la autora busca hacer un hincapié en la reducción de estos gastos y enmarca que estos se deben a una mala gestión de control; similar es el caso de la empresa DIVERPLAST SAC, año 2016 ya que las horas extras representan el 9.84% de sus costos laborales totales, por lo que se le dio un enfoque importante al tema de pagos de horas extras y a la evaluación de una mala gestión en

las políticas. Por tal razón podemos decir que ambos trabajos de investigación quedan contrastados y llegan a tener el mismo enfoque de investigación en la determinación del pago de las horas extras.

Salinas Bonilla, G (2012), en su trabajo de investigación determinó que Cepolfi Industria C.A, tiene un inadecuado sistema de costos, pues los controles que ejecuta no son los apropiados y la información que genera respecto a los costos no permite obtener los costos reales de producción y determinar su rentabilidad verdadera; además, el escaso control que tiene la empresa sobre el tiempo no productivo y la falta de continuidad en el control de materiales dentro de la producción ocasiona que exista pérdida económica para la empresa, ambos trabajados no son similares respeto al análisis realizado ya que la investigación del Sr. Bonilla se basa centralmente en la reducción del costo de producción , y en la presente investigación a la empresa Diverplast SAC nos basamos en los costos laborales , a pesar que ambos se ven reducidos en la parte del estado de resultados en costos y generaran un aumento en la utilidad; los procedimientos y pautas determinados son diferentes ya que ellos abracan el área productiva y nosotros la carga laboral frente a los costos totales.

CAPÍTULO VII:

CONCLUSIONES

a) De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se observó que la propuesta de considerar el trabajo del personal técnico en base a 8 horas ordinarias y no al 11.25 horas, ya que no existe un control ni un procedimiento adecuado para sustentar el trabajo de esas horas extras; el costo laboral se redujo en 15,363.65 en comparación con la información real, lo que permitió mejorar la utilidad.

b) La empresa al no tener un cuadro que les permita medir la productividad y eficiencia del trabajo realizado por los operarios, se determinó que al reestablecer el número de horas extras laborados de 3.25 a 2 horas por día, por cada operario, tanto de mantenimiento como de producción, permitió reducir los costos laborales en 74,828.60, lo que hizo mejorar la utilidad.

c) Se concluyó que, de acuerdo a los resultados obtenidos por la aplicación de entregar los bonos mediante vales de prestaciones alimentarias, los costos directos e indirectos derivados del pago de los bonos se redujo en 19,889.86, lo que permitió mejorar la utilidad.

CAPÍTULO VIII:

RECOMENDACIONES

- a) El trabajo de horas extras del personal técnico debe ser supervisado a fin de no pagar horas muertas, por lo que se recomienda a la compañía que el trabajo de dicho personal se base en el trabajo de las ocho horas ordinarias; y que, de requerir horas extras, estas sean autorizadas por su jefe inmediato y encargado de producción, la cual mediante un informe él anotará la labor realizada en el lapso de esas horas extras y este informe deberá ser firmado tanto por el jefe inmediato como el encargado de producción; para así poder reducir los costos laborales y obtener una mejora en la eficiencia financiera.

- b) Se recomienda a la empresa eliminar la política actual de los operarios de mantenimiento y producción, quienes laboran en base 11.25 horas diarias, y cambiarlas por el máximo de trabajo de 10 horas diarias, considerando todo acuerdo entre las partes; y mantener un control que les permita medir el rendimiento de cada trabajador para evaluar si realmente está apto para trabajar esas 2 horas extras, para no perjudicar además su salud.

- c) Se recomienda a la empresa, optar por los vales de prestaciones alimentaria para la entrega de incentivo a sus trabajadores, ya que esto les permitirá reducir el pago los costos directos e indirectos derivados de los bonos.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHACALTANA, Juan. (2004). **Costos Laboral en el Perú**, Consultado el 25 de abril del 2017. Disponible en: <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/paper-JCH-costos%20laborales.PDF.articulo> web. Consultado el 19 de abril del 2017

SAAVEDRA P., Marcela. **La industria se reactiva y se estima que crecerá 2,5% este año**. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/negocios/industria-reactiva-estima-crecera-2-5-ano-405330>. EL COMERCIO. Febrero 2017

IRIARTE A., Álvaro (2010). **El costo laboral como herramienta necesaria para los sistemas presupuestarios y el control de la gestión**. EL CRONISTA Disponible en: <https://www.cronista.com/impresageneral/El-costo-laboral-como-herramienta-necesaria-para-los-sistemas-presupuestarios-y-el-control-de-la-gestion-20100322-0027.html> . Consultado el 29 de abril del 2017.

GARCÍA RODRÍGUEZ, Justo Saúl. **Costos Laborales y su incidencia en la estructura económica de la Empresa Pesquera Exalmar SAA de la Provincia de Ascope**. Tesis de grado. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. 2014

MENDOZA ELLES, Vianis Helena. **Diagnóstico y propuesta de mejoramiento de para la optimización de costos en horas extras y recargos en Audifarma SA**, tesis de grado. Colombia. Universidad Tecnológica de Pereira. 2014.

OBANDO SEVILLA, MARCELA PATRICIA. Propuesta para el cálculo de costos de riesgos laborales, accidentes de trabajo, en las empresas en el Ecuador caso: Empresa Florícola Agroflora S.A., tesis Magister. Ecuador. Universidad San Francisco de Quito. 2014.

PEÑARANDA, Cesar. Perú tiene los sobrecostos laborales más altos de la Alianza del Pacífico. Perú 21. Enero 2014.

RODRÍGUEZ, R. (2008); Derecho en General. Disponible en: <http://derechogeneral.blogspot.pe/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html>. Consultado el 31 de mayo del 2017.

SALINAS BONILLA, GONZALO VINICIO. Los costos de producción y su efecto en la rentabilidad de la planta fibra de vidrio en Cepolfi Industrial C.A de la ciudad de Ambato, Tesis de grado. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. 2012

VALERA LOZA, Daniel Hernán. Los costos ocultos del Presentismo Laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. Tesis Doctoral. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2015.

ZAVALETA RODRIGUEZ, Roger Enrique. (2000). Los Costos Laborales en el Perú. Revista jurídica de Cajamarca. Disponible en: <http://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.htm>. Consultado el 05 de Mayo del 2017

ANEXOS

Anexo N° 1 : Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO : COSTOS LABORALES Y LA UTILIDAD DE LA EMPRESA DIVERPLAST SAC, 2016							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		TIPOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	VARIABLE X: COSTOS LABORALES		TIPO:	POBLACIÓN:	TÉCNICAS:
¿De qué forma se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad de la empresa Diverplast SAC, 2016?	Determinar de qué manera se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad de la empresa Diverplast SAC, 2016	La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad de la empresa Diverplast SAC, 2016	DIMENSIONES	INDICADORES	Descriptivo-explicativa	Toda la información obtenida sobre la empresa Diverplast SAC periodo 2017	Observación Entrevista Análisis documental
			Costos Laborales	Remuneración Obreros Políticas interna de horas extras Remuneración por trabajo de horas extras Políticas interna de bonos Remuneración por bonos CTS Gratificaciones Essalud Senati SCTR			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE Y: UTILIDAD		DISEÑO:	TIPO DE MUESTRA	
¿De qué forma se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC, 2016?	Determinar de qué manera se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC, 2016	La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad bruta de la empresa Diverplast SAC, 2016	Utilidad bruta	Nivel de Utilidad bruta Ratios Financieros: margen de utilidad bruta	No experimental (correlacional, transversal)	EEFF, PLANILLAS	
						TAMAÑO DE LA MUESTRA	INSTRUMENTOS
¿De qué forma se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, 2016?	Determinar de qué manera se pueden reducir los costos laborales para mejorar la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, 2016	La reducción de costos laborales a través de políticas laborales mejora la utilidad operativa de la empresa Diverplast SAC, 2016	Utilidad operativa	Nivel de Utilidad operativa Ratios Financieros: margen de utilidad operativa			Guía de Observación Guía de Análisis Documental Guía de Entrevista Cuestionarios, fichas Comentario

Anexo N° 2: Análisis políticas laborales internas de la empresa Diverplast Sac

La empresa no cuenta con un estándar en remuneraciones tanto para el personal empleado como el personal obrero; sin embargo, pudimos detectar que en base a las remuneraciones que le pertenecen al personal empleado, no se les paga horas extras, pero si se les da un bono de ser necesario por su colaboración u apoyo y todo permiso es compensado.

Remuneraciones del personal operario

La empresa trabaja con un promedio mensual de 60 operarios de los cuales si se ve reducido por algún tipo de renuncia se busca el remplazo realizando avisos de trabajo.

El personal operario labora 11.25 horas en horarios rotativos de 7:30 a 7:30 con un descanso de 45 minutos para su almuerzo y/o refrigerio; entre la categoría de las remuneraciones de los operarios están:

- Técnico-Operario (2)
- Operarios de producción (56)
- Operarios de mantenimiento (2)
- Transportistas (4)
- Seguridad (1)

- Sobre la remuneración de operarios de producción y mantenimiento:

A los operarios de producción y mantenimiento que recién ingresan se les paga el sueldo mínimo y quienes tienen más de un año su remuneración mensual es aumenta en 100 soles adicionales.

Los operarios de producción realizar labores de:

Área de máquinas de soplado:

- Orden y limpieza
- Apertura de cajas –NR
- Preformado de Pets: apertura de cajas, calentado en el horno a 170° como máximo, soplado de alta presión, embalado y traslado.
- Pigmentado
- Mezclado de materia prima pigmentada.
- Parker 75 Doble/Simple: abastecimiento de succionado automático, corte de rebabas con cuchillas.
- Recuperado de envases

Área de máquinas de inyección:

- Orden y limpieza
- Recepción de mercaderías: transporte de productos desde recepción hasta almacén de plásticos.
- Pigmentado: apertura de bolsas en tachos de plásticos.
- Mezclado de materia prima pigmentada.
- Abastecimiento manual.

Los operarios de mantenimiento realizar labores de:

-Inspección y manejo operativo de las máquinas de inyección y soplado, estas labores se realizan tres a cuatro veces al mes.

- Cuando se realice el mantenimiento de la máquina, se deberá de consignar lo siguiente:

Verificar que exista en la maquina presión de fluido.

Verificar que exista en la maquina tensión eléctrica.

Entre los operarios de producción existen dos jefes de turno, quienes verificar la labor de los operarios y coordina los turnos rotativos que se darán en la semana.

Las horas extras laboradas son pagadas de acuerdo a ley; las cuales corresponde a 3.25 horas trabajados; las primeras 2 primeras horas extras se le paga en base a 25% y las 1.25 horas adicionales en base al 35%.

- Sobre la remuneración de técnico-operarios:

Los técnicos-operarios tienen una remuneración aproximadamente 2,000 soles mensuales.

Sus funciones como técnico de detallan en el siguiente cuadro:

AREA : TECNICO OPERARIO		
CAHUAPAZA CORSI JOSE		TECNICO DE MANTENIMIENTO
FUNCIONES		
1- REPARACION DE MAQUINAS INYECTORAS	FRECUENCIA	TIEMPO
ACTIVIDADES		
- FUGA DE ACEITE, CAMBIO PISTOENES Y RETENES	SEMANALMENTE	8 H X SEMANA
- CAMBIO DE ACEITE	SEMESTRALMENTE	8 H X MAQUINA
- REVISION TEMPERATURA Y NIVELES DE ACEITE	DIARIO	1 HORA AL DIA
2- REPARACION DE MOLDES SOPLADO E INTYECCION		
ACTIVIDADES		
- DESARMADO		
- RELLENADO	EXTERNO (CASO MOLDES G	2 A 3 VECES X SEMANA
- RECTIFICADO	- INTERNO: MOLDES PEQUEÑOS	8 HORAS X EVENTO
- ASENTADO		
ANCHIVILCA PACHAS CARLOS		REGULADOR DE MAQUINAS
ACTIVIDADES:	FRECUENCIA	TIEMPO
REGULADOR DE MAQUINAS DE SOPLADO	CADA EVENTO	1 HORA X EVENTO
REGULADOR DE MAQUINAS EXTRUSION	CADA EVENTO	1 HORA X EVENTO
CAMBIO DE MOLDES	SEGÚN PRODUCCION	4 HORAS POR MOLDE
CAMBIO DE CABEZAL	SEGÚN DESGASTE	4 HORAS X EVENTO
REINICIO DE MAQUINA CADA LUNES	SEMANALMENTE	8 HORAS X SEMANA
REINICIO CADA CAMBIO DE MOLDE DURANTE LA SEMANA	SEGÚN NUEVO PRODUCTO	8 HORAS X EVENTO

Fuente: Empresa Diverplast SAC

Las horas extras laboradas son pagadas de acuerdo a ley; las cuales corresponde a 3.25 horas trabajadas; las primeras 2 primeras horas extras se le paga en base a 25% y las 1.25 horas adicionales en base al 35%.

- **Sobre Incentivos adicionales:**

Se les brinda como incentivo; solo a los operarios (técnicos, mantenimiento y producción); un bono que es calculado en base a un estándar que la empresa maneja y estos estándares son:

a) Bono por puntualidad: este incentivo se otorga en base a la información sobre los horarios de llegada que el jefe de seguridad maneja, ya que él es el único responsable de anotar el horario de llegada de todos los trabajadores, esta información es enviada a fin de mes al jefe de producción, quien se encarga de evaluar de acuerdo al número de tardanzas; basta una tardanza para desmerecer el bono de puntualidad.

Adicionalmente se evaluó que las tardanzas solo están sujetas a una llamada de atención mediante un memorándum.

b) Bono de colaboración: el responsable de otorgar este incentivo es el jefe de planta en base a su criterio personal derivado del apoyo recibido durante el mes; esta información se la envía al jefe de producción quien lo sumara en su lista de incentivo mediante bonos.

c) Bono de producción: este incentivo lo calcula el jefe de producción en base a la información del volumen de producción mensual por cada máquina en la que labora cada operario.

- **Sobre el trabajo realizado en días de descanso y feriados:**

Este pago remunerativo es solamente otorgado al personal obrero que desempeñe una labor encomendada en los días domingos o feriados, las cuales están debidamente informadas y predispuestas por el jefe de producción o el jefe de planta.

El cálculo correspondiente para su pago es el doble a comparación de los demás días de la semana laborados, es decir si por día el trabajador gana o se le paga 35 soles; por trabajar un día de descanso (domingo) o un día feriado, se le pagara 70 soles respectivamente.

- **Sobre las capacitaciones:**

Según el reglamento interno de seguridad de la empresa Diverplast SAC se determina lo siguiente en el CAPITULO II SISTEMAS DE DETECCION Y ALARMAS Y CAPACITACION Y SIMULACROS DE EMERGENCIA:

Todo el personal de DIVERPLAST S.A.C., deberá asistir al curso de inducción de seguridad, cuando así se determine. Los curso y charlas de inducción, tendrá como finalidad entregar a los trabajadores de la empresa la normativa y reglamentación de los sistemas de prevención de riesgos, sus responsabilidades, obligaciones, los riesgos en los puestos de trabajo, las medidas de seguridad y los procedimientos correctos y seguros para efectuar el trabajo.

Adicionalmente, las capacitaciones en materia laboral y manejo de maquinarias para el cuidado personal lo realizan el jefe de producción junto con el jefe de planta en coordinación con el personal obrero.

- **Sobre las atenciones médicas:**

Los lineamientos enmarcados para las atenciones médicas de la empresa Diverplast SAC básicamente está determinada por la gerencia,

ellos se encargan de gestionar con una determinada entidad médica para hacer dichas evaluaciones; básicamente según los datos recepcionados estas atenciones se realizan dos veces al año, por estar obligados al ser una empresa industrial y según la cantidad de trabajadores.

- **Sobre los permisos:**

Faltas justificadas o permisos : Las faltas justificadas o permisos son aquellas faltas avisadas y comunicadas con anticipación al jefe encargado de cada área la cual otorga un pequeño formulario para que el personal explique los motivos de su ausencia y así el jefe encargado pueda cubrir su turno con otros operarios; este formulario después de ser firmado tanto por el trabajador y por el jefe encargado va dirigido al área de recursos humanos, para que puedan realizar las planillas de quincena o fin de mes

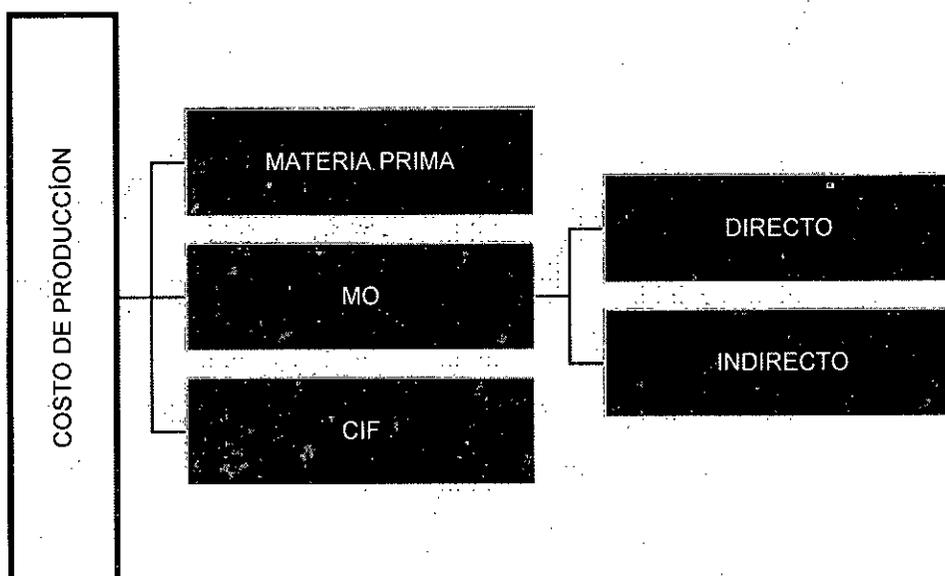
- **Sobre las faltas:**

Faltas injustificadas: Las faltas injustificadas son aquellas ausencias del personal sin previo aviso y de manera repentina; estas faltas son identificadas por el jefe de seguridad, quien se encarga de registrar la hora de ingreso, y por el jefe de planta la cual comunican al área de recursos humanos para que ellos realicen un pequeño memorándum como advertencia por la falta injustificada.

Anexo N° 3: Estructura de costos de la empresa Diverplast SAC

La empresa Diverplast SAC si bien no cuenta con un sistema de costos de producción, la gestión para determinar el costo de venta se ajusta a la definición en base al sistema de costos históricos, ya que primero se produce el bien y posteriormente se determina el costo.

Para detallar el costo primo la empresa Diverplast SAC sigue la siguiente estructura de costo:



Fuente: Empresa Diverplast SAC

1. Para calcular el costo de materia prima, el encargado de producción primero calcula mensualmente las unidades producidas por cada producto durante el mes, para ello realizan inventarios mensuales y según el peso de cada producto se determina el consumo de materia prima por unidad producida. Luego de esta información y según

detalle de materia que utiliza cada producto y su costo se determina monetariamente el importe del costo de materia prima.

2. Para calcular el costo de la mano de obra, el encargado de producción entrega al área contable la información detallada en el ítem N°1, y en base a unidades producidas y consumo de materia prima se prorratea los costos de los pagos por las planillas durante el mes.
3. Para calcular los otros costos indirectos de fabricación la empresa determina en base a las provisiones por consumo de los gastos de servicios públicos (agua, luz) y otros servicios (mantenimiento de maquinarias, alquileres y otros).

En el periodo 2016 la empresa Diverplast SAC, determino el costo de venta sumando los tres componentes del costo primo: consumo de materia prima, mano de obra y carga fabril:

1. Según el área de producción en el año 2016 la empresa obtuvo 22,172,716 unidades producidas, en el cual los consumos de materia prima de estas unidades fueron de 978,960 Kg valorizados en 3'741,286 soles, esta información paso al área de contabilidad, se muestra cuadro detalle en la página siguiente:

CONSUMO DE MATERIA PRIMA POR UNIDADES VENDIDAS - ENE-DIC 2016

PRODUCTO	SALDO INICIAL AL 01.01.2016	INVENTARIO FINAL AL 31.12.2016	CANTIDAD VENDIDA EN 2016	PRODUCCION ENE-DIC 2016	CONSUMO KG	COSTO DE PRODUCCION DE MP	
						S/.	C/
ENGANCHE P/TAMBOR 80L	600	800	10,400	10,600.00	561.80	2,554.35	
SEGURO P/TAMBOR 80L			10,000	10,000.00	12.00	54.56	
ANILLO P/TAMBOR 80L	140		15,140	15,000.00	2,550.00	11,594.14	
ARILLO P/TANQUE NEGRO			78,360.00	78,360.00	34,478.40	158,763.68	
TAPA P/TANQUE NEGRO		1,679	79,010.00	80,689.00	67,778.76	308,171.15	
ARO Y TAPA ETERNIT	4,105		4,595	490.00	627.20	2,851.70	
BASE ANILLO P/PALLET		2,410	120,000	122,410.00	20,932.11	11,760.50	
BDON 20 LT. 1 KG			600.00	600.00	600.00	2,633.15	
BDON 20LT 1.0 AZUL	99	382	1,878	2,161.00	2,161.00	7,445.63	
BDON 20LT 1.0 BLANCO	770	1,045	9,040	9,315.00	9,315.00	32,972.93	
BDON 20LT 1.1 BLANCO	30	220	23,106	23,296.00	25,625.60	114,454.80	
BDON 20LT 1.2 AZUL		1,996	20	2,016.00	2,419.20	8,959.97	
BDON 20LT 1.2 BLANCO	940		40,135	39,195.00	47,034.00	174,199.38	
BDON 20LT 1.3 BLANCO	100		5,250	5,150.00	6,695.00	29,642.12	
BDON 20 LT CELESTE 1 KG			2,000	2,000.00	2,120.00	9,303.79	
BLOCK D/SUJECCION CONEC.IGNCION		15,000	9,000	24,000.00	9.60	48.67	
GALONERA 5L AMARILLO	4,536		318,220	313,684.00	51,757.86	233,187.09	
GALONERA 5L NATURAL		72	15,215	15,287.00	2,522.36	11,265.81	
CANASTILLA	540	130	52,920	52,510.00	1,669.82	8,641.69	
TAPA CANASTILLA	6,000	506	52,920	47,426.00	175.48	908.13	
CONNECTOR J	884,070	360,600	6,872,000	6,348,730.00	26,029.79	118,350.22	
CONOS TEXTILES	19,500	125	360,000	340,625.00	5,177.50	14,544.64	
CUCHARITAS DOSIFICADORAS QUITAMANCHAS OPAL		3,000	77,000	80,000.00	440.00	1,824.51	
EXHIBIDOR PISO 4 CUERPOS	789	20	8,298	7,529.00	22,285.84	97,475.90	
FCO x 30ml NATURAL		168	50,000	50,168.00	250.84	1,097.15	
FICHA FR 1/2 VERDE		61,600	701,600	763,200.00	23,659.20	283,273.69	
FICHA FR 1/6 CELESTE			681,600	681,600,000.00	6,816.00	33,229.52	
FICHA TF 1 ROJO		6,592	509,232	515,824,000.00	15,474.72	75,442.71	
FICHA TF 1/10 MORADO		10,800	5,006,820	5,017,620,000.00	15,052.86	73,386.05	
GALONERA 2L 76GR		487	5,000	5,487,000.00	417.01	1,862.55	
GALONERA 2L JEJIA 75 GR			4,830	4,830,000.00	362.25	1,617.95	
GALONERA 4LT 165 NAT	3,465	231	85,671	82,437.00	13,602.11	59,693.92	
GALONERA 4LT 165 NEGRA	1,113		4,552	3,439.00	567.44	1,958.07	
GALONERA 4L 200G NAT	2,499	1,503	79,765	78,769.00	15,763.80	69,136.80	
GALONERA 4LT 220 NAT			5,812	5,812.00	1,278.64	5,611.41	
GALONERA CLINDRICA DARYZA CF	5,334	3,335	184,987	182,988.00	30,193.02	104,028.68	
GALONERA CLINDRICA DARYZA N	2,877	8,202	329,992	335,317.00	55,327.31	242,809.27	
GALONERA CLINDRICA DARYZA Negra		2,184	72,514	74,698.00	12,325.17	42,455.81	
GALONERA YOGURT 2KG	30,024	9,252	1,797,052	1,776,280.00	133,221.00	584,650.93	
LIGA PVC X 70CM			182,000	182,000.00	3,276.00	15,495.83	
MAGUERA D/CERRE 1"			20,000	20,000.00	26.00	122.98	
MANGUERA CERRE 300MT			1	1.00	7.83	37.02	
MANGUERA PVC 50MT			1	1.00	1.30	8.15	
PZON AZUL - COMPLAST	326	2	2,570	2,246.00	2,605.36	11,326.57	
TAPA P/PZON			2,000	2,000.00	6.40	33.12	
POTE 500gr BLANCO C/T	490	5,000		4,520.00	278.88	1,223.90	
PROTECTOR TB ROSCADA 1"	172,045	52,000	198,700	78,655.00	243.83	1,231.23	
PROTECTOR TB ROSCADA 1/2"	325,000	20,000	1,524,000	1,219,000.00	2,194.20	11,355.49	
PROTECTOR TB ROSCADA 3/4"	141,427	234,000	409,000	501,673.00	1,053.30	5,318.68	
REJILLA	1,950	2,200	6,000	6,250.00	733.88	3,567.35	
REJILLAS VERDE UNTRADE		16	9,974	9,990.00	1,698.30	7,428.18	
Tapa de 15 ml. (#22)	13,000	11,700	50,000	48,700.00	102.27	447.32	
TAPON 4LT			52,000	52,000.00	202.80	822.08	
TAPA P/BDON 20LT	29,890	19,400	65,859	55,369.00	1,052.01	4,815.44	
TAPON P/BDON 20LT	18,000	1,571	65,859	49,430.00	192.78	891.51	
TAPA P/GALONERA	38,000		763,293	725,293.00	3,118.76	14,180.13	
TAPON P/GALONERA		50,555	763,293	813,848.00	1,627.70	8,423.70	
TUBO 10CM	4,800	600	33,192	28,992.00	550.85	2,605.57	
TUBO 30CM	4,755	729	33,192	29,166.00	1,662.46	7,063.62	
TUBO 40CM	5,850	1,800	66,384	62,334.00	4,862.05	114,990.14	
Tapa para bote 15L - Wenco - Grande	52,000	18,150	79,200	5,750.00	28.42	20.91	
TAPA P/ POTE 2000 (PORTUGAL)	800	6,330		5,530.00	118.90	540.58	
TAPA 20L			5,310	5,310.00	98.24	446.65	
TAPON 20L			200	200.00	0.78	4.04	
TUBOS TRANSPARENTES C/TAPON			14,450	14,450.00	49.13	45.48	
TAPAS DE CAJA DE POLLO			42,000	42,000.00	7,518.00	48,631.79	
TAPA D FILTRO ETERNIT	3,749		140,025	143,774.00	25,821.81	249,443.97	
VASO D FILTRO ETERNIT	5,952		142,285	148,237.00	25,852.53	262,474.28	
CONO PALLET		3,500	703,055	706,555.00	236,695.93	27,124.07	
TOTALES	1,875,436	962,000	23,058,477	22,172,716	978,960	3,741,286	

2. El área contable en base a la información recepcionada estima el importe de los costos de mano de obra según unidades producidas se realiza un prorrateo entre los costos totales de Mano de obra y las unidades producidas para determinar el costo de Mano de Obra por unidad; el costo unitario de M.O será multiplicado por unidades vendidas para determinar el costo mano de obra por las unidades vendidas.

UNIDADES PRODUCIDAS	Costo total de mano de obra	Costo Unitario M.O	UNIDADES VENDIDAS	Costo M.O por unidades vendidas
22,172,716	1,266,115.48	0.0571	21,183,041	1,209,602.65

3. Para calcular los costos indirectos de fabricación, según el sistema contable que la empresa utiliza para sus registros de las operaciones, cada gasto es derivado a un centro de costos (costo de producción 100, costo de administración 200, y costo de ventas 300); de los cuales, según información obtenida por centro de costos, los costos indirectos de fabricación por el centro de costo 100 sumaron el importe en el año 2016 S/1,156,989.11 soles. Para determinar el Costo CIF unitario se realizó el mismo procedimiento de prorrateo por unidades producidas, finalmente esto permitió calcular el costo CIF por unidades vendidas.

UNIDADES PRODUCIDAS	Costo total C.I.F	Costo Unitario C.I.F.	UNIDADES VENDIDAS	Costo C.I.F por unidades vendidas
22,172,716	1,156,989.11	0.0522	21,183,041	1,105,347.12

4. El costo de mercadería se calcula en base a formula general

Inventario Inicial:	81,819
+ Compras:	41,092
-Inventario Final:	59,384
= costo de mercadería:	63,527

5. Por último, se muestra el resumen de los costos totales por cada elemento del costo:

	COSTO PRODUCCIÓN	COSTO VENTAS
COSTO DE MERCADERIAS		63,527.00
CONSUMO MATERIA PRIMA	3,741,285.92	3,550,654.71
MO	1,266,115.48	1,209,687.15
CIF	1,156,989.11	1,105,347.12
TOTALES	6,164,390.51	5,929,215.98

Este es el procedimiento que la empresa realiza para calcular los costos de producción y los costos de ventas.

Anexo N° 4: Propuesta de políticas laborales

PROPUESTA:	FUNDAMENTO:	MEDIDA DE CONTROL
ELIMINAR EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL TECNICO-OPERARIO	Según detalle de actividades por cada técnico (véase tabla 5.1 y 5.2, pag. 39 y 40 respectivamente), el número de horas por días de trabajo oscila hasta 7 horas máximas.	
	Remuneración mensual aproximado de 2000 soles por cada técnico.	
	El trabajo realizado en horas extras no es debidamente supervisado	
	Si es necesario el trabajo de horas extras debe seguir un control	<p>Debe estar aprobado por su jefe inmediato e indicar al jefe de seguridad el día y el número de horas extras estimados</p> <p>El personal técnico deberá presentar un informe detallando las actividades que realizó en el tiempo de horas extras, el cual debe estar aprobado por el jefe inmediato y supervisor.</p>
REDUCIR EL NUMERO DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL OPERARIO DE MANTENIMIENTO DE 3.25 a 2	Según detalle de actividades dedica horas de inspección aproximado de 6 horas al día, las 5.25 horas adicionales se sujeta al realizar actividades de apoyo	El personal operario de mantenimiento deberá presentar un informe detallando las actividades que realizó en el tiempo de horas extras, el cual debe estar aprobado por el jefe inmediato y supervisor.
REDUCIR EL NUMERO DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL OPERARIO DE PRODUCCIÓN DE 3.25 a 2	No existe informe que asegure la productividad del labor realizada en base a 8 horas, a 10 horas y a 11.25 horas para imponer la necesidad de laborar 11.25 horas	La jefatura debe preparar un informe que indique la productividad en base a las 8 horas, a 10 horas y en base a las 11,15 horas, para determinar el número de horas extras efectivas de trabajo
	Diversos estudios como la realizada por la Escuela de salud Pública de la Universidad de Boston en una industria automotriz, evidenciaron que el trabajo en exceso tiene un efecto negativo para la salud	Para cubrir las necesidades de la empresa de ser necesario, se recomienda contratar nuevo personal por modalidad de contrato temporal.
CAMBIAR LA ENTREGA DE LOS BONOS PAGADOS EN PLANILLAS POR LA LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS (VALES DE CONSUMO U OTROS)	El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo las modalidades de prestaciones alimentarias constituyen remuneración no computable y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral.	<p>Todo cálculo de bono debe estar debidamente sustentado a fin de no tener efectos negativos ante una fiscalización tributaria.</p> <p>La relación de entrega de dichos bonos mediante la ley de prestaciones ya sea por vales de consumo debe estar aprobado por el encargado con un detalle indicando nombres e importes, el cual será firmado por los respectivos encargados.</p>

Los montos fueron tomados en base a los importes establecidos en el Capítulo V Resultados, y de acuerdo a las TABLA N°5.10, TABLA N° 5.11 Y TABLA N°5.12.

PROPUESTA ESTABLECIDA:	COSTOS LABORALES	
	% REDUCIDO	MONTO FINAL
ELIMINAR EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL TECNICO-OPERARIO	21.54%	55,970.87
REDUCIR EL NUMERO DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL OPERARIO DE MANTENIMIENTO DE 3.25 a 2	38.12%	121,491.61
REDUCIR EL NUMERO DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL OPERARIO DE PRODUCCIÓN DE 3.25 a 2		
CAMBIAR LA ENTREGA DE LOS BONOS PAGADOS EN PLANILLAS POR LA LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS (VALES DE CONSUMO U OTROS)	16.10%	103,614.46

Anexo N° 5: Tabla de remuneración personal obrero

REMUNERACION PERCIBIDA POR EL PERSONAL OBRERO													
MES	JORNAL BÁSICO	HE 25%	HE 35%	H.E 100%	BONO				VACACIO				
					ASIGNACIO N FAMILAR	BONIF.TR BA NOCT	OTORGADOS C/POLITICAS	GRATIFICA CION	CTS	NESS	ESSALUD	SENATI	SCTR
ENERO	30,616.04	6,493.74	3,981.76	689.71	2,362.50	1,439.58	2,490.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	5,491.98	376.76	2,223.36
FEBRERO	33,331.69	7,012.01	3,726.30	347.39	1,902.50	2,360.04	2,617.50	6,103.81	3,099.78	2,832.53	4,947.80	338.35	2,000.44
MARZO	35,615.02	6,105.97	3,094.86	1,274.81	2,387.50	2,280.82	2,885.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	4,870.31	364.82	2,167.69
ABRIL	35,036.67	7,333.89	3,687.55	89.06	2,191.83	2,113.77	3,627.50	6,103.81	3,099.78	2,832.53	4,808.48	329.10	1,942.35
MAYO	36,551.70	7,443.64	3,700.75	140.63	3,208.26	3,712.36	3,610.96	6,103.81	3,099.78	2,832.53	5,430.24	364.29	2,166.81
JUNIO	36,163.34	7,096.18	3,497.08	-	2,606.66	3,530.35	3,866.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	5,253.58	372.61	2,134.22
JULIO	33,360.04	6,420.70	3,387.00	643.48	2,354.52	3,512.91	2,567.00	39,211.95	3,099.78	2,832.53	5,235.59	360.75	4,031.22
AGOSTO	41,000.02	8,606.23	4,641.04	2,109.44	2,606.66	3,985.56	3,850.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	5,665.37	432.37	2,500.47
SEPTIEMBRE	45,616.70	8,887.92	5,111.32	3,289.25	3,077.00	4,657.89	3,809.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	6,515.21	491.45	2,738.37
OCTUBRE	52,115.04	11,026.05	6,828.20	8,210.14	3,322.08	5,313.33	4,186.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	8,476.97	613.27	3,334.13
NOVIEMBRE	56,406.68	11,540.12	6,957.30	6,221.21	3,697.50	4,572.26	4,910.00	6,103.81	3,099.78	2,832.53	8,379.85	621.64	3,376.25
DICEMBRE	51,380.05	10,180.18	6,231.18	4,249.29	3,597.78	3,931.57	4,670.00	46,695.90	46,695.90	38,931.50	8,234.99	582.85	5,744.44
TOTALES	487,192.99	98,146.63	54,844.34	27,264.41	33,314.79	41,410.44	43,088.96	146,945.95	80,793.48	70,089.33	73,310.37	5,248.26	34,359.75

Anexo N° 6: Tabla de remuneración personal empleado

REMUNERACION PERCIBIDA POR EL PERSONAL EMPLEADO										
MES	SUELDO BÁSICO	SUBVENCION ECONOMICA	COMISION	BONOS	ASIGNACION FAMILIAR	VACACIONES	GRATIFICACIONES	CTS	ESSALUD	SCTR
ENERO	29,060.83	2,800.00			450.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,907.97	1,138.81
FEBRERO	29,527.50	2,800.00	607.52		450.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,752.65	1,175.46
MARZO	29,527.50	2,500.00	1,812.00		450.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,888.06	1,175.61
ABRIL	29,527.50	2,500.00	1,880.00	400.00	450.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,657.93	1,171.53
MAYO	29,527.50	2,500.00	1,400.63	430.00	450.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,868.13	1,168.61
JUNIO	29,527.50	2,500.00			450.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,739.38	1,119.62
JULIO	29,296.58	3,600.00	3,162.00	400.00	405.17	1,468.96	5,629.04	2,320.29	3,224.84	2,222.29
AGOSTO	31,127.50	1,200.00	1,624.52	400.00	510.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,922.93	1,185.42
SEPTIEMBRE	31,127.50	1,200.00	5,858.60	2,400.00	510.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	3,346.01	1,341.73
OCTUBRE	31,127.50	1,200.00	3,126.81	400.00	510.00	1,468.96	2,608.85	2,320.29	2,883.38	1,130.00
NOVIEMBRE	30,894.17	1,200.00	4,430.90	400.00	467.50	1,468.96	2,608.85	2,320.29	3,779.26	1,404.48
DICIEMBRE	33,710.83	1,200.00	2,554.51	400.00	510.00	12,920.38	30,145.01	2,320.29	3,790.66	2,512.73
TOTALES	363,982.41	25,200.00	26,457.49	5,230.00	5,612.67	29,078.94	61,862.55	27,843.48	36,761.20	16,746.29

Anexo N° 7: Comparación Estado de Resultados Real Vs Propuesta

DIVERPLAST S.A.C.				
ESTADO DE RESULTADOS				
Por el año terminado el 31 de Diciembre del 2016				
(Expresado en Nuevos Soles)				
SITUACION				
	INFORMACION REAL		CON PROPUESTAS	
	S/.	%	S/.	%
VENTAS NETAS				
Ventas Brutas	6,884,959.42		6,884,959.42	
Dctos.rebajas y bonificaciones concedidas	31,054.82		31,054.82	
Total de Ingresos Netos	6,916,014.24	100.00%	6,916,014.24	100.00%
COSTO DE VENTAS				
Costo de mercaderías	-5,929,216.06		-5,819,133.94	
Costo de servicios de mantenimiento				
Total Costo de Ventas	-5,929,216.06	-85.73%	-5,819,133.94	-84.14%
Utilidad Bruta	986,798.18	14.27%	1,096,880.30	15.86%
Gastos Operacionales				
Gastos de Administración	-584,932.41	-8.46%	-584,932.41	-8.46%
Gastos de Ventas	-299,470.89	-4.33%	-299,470.89	-4.33%
Total Gastos Operacionales	-884,403.30	-12.79%	-884,403.30	-12.79%
Utilidad de Operación	102,394.88	1.48%	212,477.00	3.07%
Otros Ingresos (Gastos):				
Ingresos financieros	1,254.24	0.02%	1,254.24	0.02%
Gastos financieros	-28,371.63	-0.41%	-28,371.63	-0.41%
Ganancia (pérdida) por dif.en cambio, neta	354.37	0.01%	354.37	0.01%
Otros ingresos	25,422.09	0.37%	25,422.09	0.37%
Otros Gastos	-16,202.65	-0.23%	-16,202.65	-0.23%
Utilidad Neta del Ejercicio	84,851.30	1.23%	194,933.42	2.82%

Anexo N° 8: Comparación Estado de Situación Financiera Real Vs Propuesta.

DIVERPLAST S.A.C.			
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA			
Ai 31 de Diciembre del 2016			
(Expresado en Nuevos Soles)			
	INFORMACION REAL	CON PROPUESTAS	
	<u>Ai 31.12.16</u>		%
ACTIVO			
Activo Corriente:			
Efectivo y Equivalentes de efectivo	326,962.10	437,044.22	6.87%
Cuentas por Cobrar Comerciales (neto)	1,545,215.46	1,545,215.46	32.47%
Otras Cuentas por Cobrar (neto)	169,434.02	169,434.02	3.56%
Existencias	887,587.91	887,587.91	18.65%
Activos no Ctes. mantenidos para la			0.00%
Gastos Contratados por Anticipado	179,477.53	179,477.53	3.77%
Otros Activos - Diferidos	53,057.35	53,057.35	1.11%
Total Activo Corriente	<u>3,161,734.37</u>	<u>3,271,816.49</u>	<u>66.44%</u>
Activo No Corriente:			
Inversiones Inmobiliarias (neto)			
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (neto)	1,595,890.39	1,595,890.39	33.54%
Activos Intangibles (neto)	1,091.47	1,091.47	0.02%
Otros Activos			
Total Activo No Corriente	<u>1,596,981.86</u>	<u>1,596,981.86</u>	<u>33.56%</u>
TOTAL ACTIVO	<u>4,758,716.23</u>	<u>4,868,798.35</u>	<u>100.00%</u>
	INFORMACION REAL	CON PROPUESTAS	
	<u>Ai 31.12.16</u>		%
PASIVO Y PATRIMONIO NETO			
Pasivo Corriente:			
Sobregiros Bancarios			
Obligaciones Financieras	414,905.41	414,905.41	8.72%
Tributos por Pagar	23,518.45	23,518.45	0.49%
Remuneraciones por pagar	66,616.76	66,616.76	1.40%
Cuentas por Pagar Comerciales	727,520.47	727,520.47	15.29%
Otras Cuentas por Pagar	83,909.51	83,909.51	1.76%
Total Pasivo Corriente	<u>1,316,470.60</u>	<u>1,316,470.60</u>	<u>27.66%</u>
Pasivo No Corriente:			
Cuentas por Pagar Comerciales			0
Otras Cuentas por Pagar			
Beneficios Sociales			
Total Pasivo No Corriente			
Total Pasivo	<u>1,316,470.60</u>	<u>1,316,470.60</u>	<u>27.66%</u>
Patrimonio Neto:			
Capital	290,138.00	290,138.00	6.10%
Reserva legal			
Resultado Acumulado	3,067,256.33	3,067,256.33	64.46%
Resultado del Ejercicio	84,851.30	194,933.42	1.78%
Total Patrimonio Neto	<u>3,442,245.63</u>	<u>3,552,327.75</u>	<u>72.34%</u>
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	<u>4,758,716.23</u>	<u>4,868,798.35</u>	<u>100.00%</u>