



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE NEGOCIOS - MBA**

Factores que inciden en la rentabilidad de una empresa industrial, Carabayllo, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Br. Nilton César Tasayco Chávez (ORCID: 0000-0002-4214-1157)

**ASESOR:**

Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo inmensurable en los momentos perfectos, por sus consejos valiosos y por ser el motivo de alcanzar retos profesionales,

A mis hijos por la paciencia y comprensión de mi ausencia en situaciones especiales, por ser parte importante de mi vida y encontrar esas ganas de alcanzar metas cada vez más altas.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por brindarme sus instalaciones y ser mi centro de estudios

Dios, gracias por ser mi guía en todo momento, en las buenas y malas situaciones donde se aprende a continuar, eres luz que ilumina mi camino, gracias por no dejar que me aparte de ti.

A mis profesores que nos impartieron sus conocimientos y experiencias, al conjunto de compañeros y amigos que hicieron posible compartir momentos de estudio y alegrías.

## Página del Jurado

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Nilton Cesar Tasayco Chávez estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría de Administración en Negocios MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Factores que inciden en la rentabilidad de una empresa industrial, Carabaylo, 2020”, en 48 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de Agosto de 2020



Br Nilton Cesar Tasayco Chávez

DNI 21873149

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>16</b>
2.1. Método de investigación	16
2.2. Escenario del estudio	17
2.3. Participantes	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
<b>III. Resultados</b>	<b>21</b>
3.1. Descripción de la categoría de estudio	21
3.2. Análisis de la rentabilidad en una empresa industrial	22
3.3. Análisis del costo laboral en una empresa laboral	23
3.4. Análisis de los recursos humanos en una empresa industrial	24
3.5. Análisis de los informes financieros en una empresa industrial	25
<b>IV. Discusión</b>	<b>27</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>30</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>31</b>

<b>Referencias</b>	32
Anexos	35
Anexo 1: Matriz de categorización	35
Anexo 2: Guía de entrevista	36
Anexo 3: Entrevista	37
Anexo 4: Evidencias de la triangulación	43
Anexo 5: Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico	49
Anexo 6: Pantallazo del software Turnitin	50
Anexo 7: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	51
Anexo 8: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	52

### **Índice de tablas**

Tabla 1 Matriz de categorización de la rentabilidad	35
---	----

### **Índice de figuras**

Figura 1. Red de la categoría de rentabilidad	21
Figura 2. Nube de palabras obtenidas de las entrevistas sobre la rentabilidad	22
Figura 3. Red de la rentabilidad	23
Figura 4. Red de la subcategoría costos laborales	24
Figura 5. Red de la subcategoría recursos humanos	25
Figura 6. Red de la subcategoría informes financieros	26

## Resumen

El objetivo de la investigación fue examinar la rentabilidad en una organización industrial, Lima -2020. Por tal motivo fue esencial utilizar el procedimiento científico desarrollando la investigación bajo el enfoque cualitativo, método analítico, estudio de caso, inductivo, deductivo. La categoría de estudio designada rentabilidad después del análisis teórico fue dividido en las subcategorías costos laborales, recursos humanos e informes financieros, los cuales estuvieron incluidos a las interrogantes de la entrevista. Los que participaron en la entrevista fueron 5 colaboradores de la empresa que están directamente relacionados con el problema de investigación. Para tal caso se utilizó el programa Atlas.ti 8 que nos sirvió como apoyo para la elaboración de los anexos y gráficos. La rentabilidad en la organización industrial en estudio durante los últimos periodos ha sufrido reducción debido a los sobrecostos de personal, como el pago de las horas extras que superan el 30% de la planilla mensual, esto conlleva a que los beneficios sociales se incrementen en la misma proporción, otra causas son las adquisiciones de compras de materia primas a costos elevados y de muy baja calidad, haciendo así que el producto terminado no sea el más óptimo incrementado así las mermas y desmedros, por otra parte el mantenimiento preventivo que no se está realizando en momentos oportunos retrasando así la producción. Otro problema es la capacitación que no se les ha dado a los colaboradores para que tengan conocimiento de las actividades y perfil de cada puesto de trabajo, recursos humanos tiene que reorganizar y plantear nuevas estrategias para la asignación de análisis de puestos. Todos estos acontecimientos han hecho que la rentabilidad haya sufrido disminución durante los últimos periodos llegando hasta no poder cubrir las obligaciones con los trabajadores, con los proveedores e incluso con la falta de pago de los impuestos y de los préstamos de los accionistas, las ventas se redujeron, con la gerencia que se renovó en el periodo 2019 se están implementando nuevas estrategias para realizar un planteamiento organizacional de la empresa para salir de la situación económica decadente que pasa la empresa.

**Palabras claves:** rentabilidad, costos laborales, recursos humanos, informes financieros.

## **Abstract**

The objective of the research was to examine profitability in an industrial organization, Lima -2020. For this reason, it was essential to use the scientific procedure developing the research under the qualitative approach, analytical method, case study, inductive, deductive. The study category designated profitability after the theoretical analysis was divided into the subcategories labor costs, human resources and financial reports, which were included in the interview questions. Those who participated in the interview were 5 company collaborators who are directly related to the research problem. For this case, the Atlas.ti 8 program was used, which served as support for the elaboration of the annexes and graphics. The profitability in the industrial organization under study during the last periods has suffered reduction due to the cost overruns of personnel, such as the payment of overtime hours that exceed 30% of the monthly payroll, this leads to the social benefits increasing in the In the same proportion, other causes are the purchases of raw material purchases at high costs and of very low quality, thus making the finished product not the most optimal, thus increasing losses and waste, on the other hand, preventive maintenance that is not being performing at opportune times thus delaying production. Another problem is the training that employees have not been given to have knowledge of the activities and profile of each job, human resources have to reorganize and propose new strategies for assigning job analysis. All these events have caused profitability to have decreased during the last periods, reaching the point of not being able to cover the obligations with the workers, with the suppliers and even with the lack of payment of taxes and loans from the shareholders, sales They reduced, with the management that was renewed in the period 2019 they are implementing new strategies to carry out an organizational approach of the company to get out of the declining economic situation that the company is going through.

**Keywords:** profitability, labor costs, human resources, financial reports.

## **I. Introducción**

Las empresas en Bruselas no están aprovechando la disminución de los costos laborales, esto se debe a la ausencia de información y conocimiento de dichos temas. Securex que es proveedor de recursos humanos en Bruselas ha logrado identificar la existencia de medidas del gobierno que son populares que reducirían los costos de las planillas en el periodo 2020. Hay diversas medidas que ayudaran a las organizaciones empresariales a que continúen siendo competitivas a nivel internacional. Asimismo, las empresas deben de tener control en los costos laborales para incrementar la rentabilidad. Según los análisis a marzo de 2020, 7% de los ofertantes de trabajos belgas es posible que contraten trabajadores adicionales, 90% decidirá continuar con su personal al mismo nivel, mientras que el 2% de estas empresas decidirá disminuirla (Cámara oficial comercio de España en Bélgica, 2020, parr. 2).

En las empresas pequeñas los dueños son los que se encargan de gestionar los recursos humanos. La administración de recursos humanos se encarga de la contratación de trabajadores y la asignación de puestos, mientras que la gestión de recursos humanos es más amplia que la administración de personal porque se encarga de la creación de puestos de trabajo que se comprometa y resulte productiva para la empresa. (OIT, 2016, p. 21).

La productividad es la manera de indicar que se puede generar más economía con los mismos recursos de la empresa. En España se paralizó la economía en el 2018, esto no ocurría desde el año 1999. El año 2019 el crecimiento por puesto de trabajo en horario normal fue del 0%, sin embargo, por horas efectivamente laborada resultó negativo en un 0.25%, los expertos explican que cuando se realizó el paro se ingresaron más trabajadores que realizan más tiempo desempleados y no tienen la formación necesaria, lo que resulta que la productividad no sea la más indicada. (El país, 2019, parr. 1).

Asimismo, las empresas deben de tener control en los costos laborales para incrementar la rentabilidad. En Japón las organizaciones van escalando nivel por nivel en los peldaños administrativos, son muy cautos al tomar las decisiones, se toman el trabajo de detallar cada punto, así como la preparación de varios informes por decisión. En tal sentido se toman el tiempo para decidir, esto comparado con Latinoamérica que lo realizan mucho más rápido, el resultado es disminución de errores, aumento de la confiabilidad y calidad en los bienes y servicios. A los colaboradores de las empresas

japonesas se les pide su aporte en sus áreas o grupos de trabajo dentro de la empresa, el resultado es analizado no por colaborador en forma individual sino por grupo de colaboradores, es por esa razón que los colaboradores que son carismáticos e individualista se les hace difícil laborar con ese sistema. El colaborador cuando dice que va a rendir el 100% tiene que ser 100%, si solo llega al 95% entonces el resultado es que hay 5% de error y eso le resta credibilidad, los trabajadores deben cumplir lo que prometen dentro y fuera de la organización, por tales motivos los japoneses son muy cautos al momento de tomar sus decisiones, para eliminar el riesgo de no llegar al objetivo. (Namabei Connect, 2016, parr. 1, 3).

La productividad descrita y entendida como el resultado de la producción y los recursos de la empresa usados es en la actualidad una tarea no definidas aún por un segmento de las empresas españolas. La situación no es que trabajen más horas, las medidas de horas anuales de los colaboradores españoles son de casi 1700 a comparación de los alemanes y franceses que no llegan a las 1500 horas. Dichos datos confirman la inexistencia de una relación matemática entre horas de trabajo y rentabilidad. Son diversos los factores que inciden en la productividad ya sea para beneficio o no. (<https://www.aguaeden.es/blog/conoce-los-factores-que-mas-influyen-en-la-productividad-de-las-empresas>).

El análisis de la rentabilidad es importante porque nos muestra si la empresa ha obtenido beneficios que es relevante para unos mientras que otros se fijan en el crecimiento, la estabilidad económica, se centran en el servicio a la comunidad entre otros análisis empresariales, para los usuario internos y externos de la información financiera de la empresa les interesa si esta es rentable financieramente o no. (Sánchez, 2002, p. 16)

En consecuencia, la globalización, la competencia y la producción de las entidades enfrentan dificultades de su permanencia en el mercado empresarial. Las grandes crisis financieras mundiales han originado que las empresas le sea difícil mantenerse en forma operativa y obtener utilidades adecuados e inclusive no llegar a ser declaradas insolventes. La apertura de mercados internacionales ha traído como consecuencia el ingreso de diversos productos a bajo costos que los empresarios nacionales tienen que competir con ellos. Ahora deben enfrentar la globalización financiera reduciendo costos y gastos sin disminuir la calidad y eficiencia de los productos o servicios. (Zavaleta, 2001, parr. 3)

El análisis de puesto es clave para poder definir en forma correcta las funciones de una posición, como resultado obtendremos un conocimiento profundo de las actividades,

deberes y destrezas que se deben requerir en un determinado puesto. Para definir de forma adecuada las obligaciones y responsabilidades de un determinado puesto en una organización además del perfil profesional como requisito indispensable, es primordial realizar un estudio profundo del puesto, se hace necesario cuando se inicia un negocio, cuando se cambian los puestos por modificaciones en los objetivos o como para sustituir una posición u optimizarlo, asimismo cuando sea un problema las contrataciones de los trabajadores. (Zamora, 2019, parr. 2).

En el Perú, el Institución Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018, p. 54) tiene datos que la rentabilidad de los sectores de seguros y financieras son las que más rentabilidad han obtenido, las empresas inmobiliarias son las que siguen este grado de rentabilidad, así como la explotación de minas y canteras, seguidas por las actividades de comunicación e información y luego las de comercio tanto al por mayor como por menor, con estos datos podemos ver la rentabilidad de las actividades a nivel país.

Con el Ebitda se consigue observar la discrepancia entre los entradas y gastos relacionados directamente con el movimiento económico, donde se analiza la capacidad que tienen las compañías para hacer frente sus compromisos adicionales, como las financieras. Este informe financiero además es manejado como una compostura del valor y la rentabilidad de la compañía, dado que viablemente se puede calcular el coste a partir del flujo de caja económico de la entidad. Así igualmente, es posible conseguir razones de rentabilidad económica a partir de dichos flujos. (Sergio, 2019, parr. 3).

La nueva contabilidad financiera se considera como una técnica para desarrollar en forma estructurada y sistemática información contable expresadas en valores monetarios de las operaciones que llevan a cabo las entidades empresariales, así como de ciertas actividades económicas que son determinables y cuantificables que afectan directamente a la información, dichos procesos se realizan con la finalidad de agilizar la toma de decisiones de los usuarios de la información. (Apaza, 2017, p. 75)

El problema que tiene la empresa es que sus costos de personal de producción son elevado debido a que existen duplicidad de actividades, los trabajadores no conocen a detalle sus funciones generales y específicas, por otro lado no está detallado el perfil del puesto de trabajo; la rotación de personal se hace cada vez más a menudo debido a que el personal ha sufrido accidentes de trabajo, no realizan los informes de producción requeridos en su oportunidad, esto hace que el personal no sea calificado y se les pague sueldo mínimo, no hay avance en el trabo y se recurre a horas extras que es un sobre costo

de personal afectado así a la rentabilidad de la empresa. El desconocimiento de la labor que el trabajador realiza es por simple experiencia no por conocimiento, en este aspecto los colaboradores no reciben capacitación esto hace que la producción sea defectuosa, carecen de un líder que forme equipos de trabajo con el mismo fin, que el objetivo sea común, la asignación de puestos aún falta ser definida con sus especificaciones generales esto lleva a que exista rotación de personal excesiva. La materia prima que utilizan es de baja calidad y aun costo elevado, esto se refleja en los resultados financieros, las maquinarias sufren desperfectos y se paraliza la producción por horas, las mermas y desmedros se han incrementado en los últimos periodos, no se realiza un adecuado control de calidad.

Para la investigación se revisaron trabajos a nivel internacional, Mera (2017, p. 46) en su tesis titulada; Cartera de créditos y cobranzas y su impacto en la liquidez y rentabilidad de la empresa Medic & services S.A., en la ciudad de Guayaquil. Propuso examinar la demora de la carpeta de créditos y cobranzas, empleando el método de la investigación de antigüedad de compradores e indicadores financieros. Por ende, durante el estudio se utilizó el enfoque cualitativo con tipo de análisis documental y utilizando el instrumento de la entrevista, cuyo resultado fue del 100% de su población y de la muestra lo cuales afirman que existe la carpeta de créditos y cobranzas que influyen de un modo significativo sobre la renta y liquidez de la empresa. Gonzales y Wong (2019, p. 51) en la tesis de autoría titulado; Costos por absorción y su rentabilidad en la entidad Style's Technology S.A. Stylestech, en la ciudad de Guayaquil. Propusieron establecer el efecto en la rentabilidad actual de los productos. Por ende, durante la investigación se desarrolló bajo el enfoque analítico utilizando el tipo de análisis documental en la cual se desarrolló la entrevista, cuyo resultado fue que la rentabilidad sobre el patrimonio, pertenece al efecto que ha obtenido la compañía con correspondencia a la contribución de los asociados, el mismo que se aumentó debido a que el resultado del periodo arrojó utilidad. Concluyendo que la documentación y soporte es la adecuada para el traslado de la mercadería. Vargas y Pilalumbo (2019, p. 39) en su tesis titulado; Como lograr rentabilidad en una empresa industrial mediante la herramienta de control interno en el área de compras, en la ciudad de Guayaquil. Propusieron instaurar el grado de estudio del método de control interno en la entidad de Calzado Gamos. Por ende, durante la investigación se desarrolló bajo el enfoque investigación de campo utilizando el tipo de análisis documental en la cual se desarrolló la encuesta, cuyo resultado fue que el 12 %

declara que si existen los manuales de organización de funciones escritos que puntualizan la actividad de los colaboradores, mientras que el 88% revela que no existe tales documentos. Concluyendo que dentro del proceso de compras utilizados son arcaicos debido a la no existencia de una adecuada selección de personal. Pessarossi, Thevenon y Weil (2020, p. 21) estudiaron la concordancia entre la alta rentabilidad y su influencia en la aparición de problemas bancarios en Europa, los obstáculos financieros fueron: El Estado intervino por los problemas financieros de la entidad bancaria, estos fueron absorbidos por otras entidades bancarias esto a causa de las dificultades bancarias, otra de las dificultades, usaron estudio documental como los estados financieros, así mismo usaron indicadores que muestran la alta rentabilidad, se muestreo a 266 entidades financieras de 26 países de Europa, lo cual resulto un factor de correlación de 0,39 llegando a concluir que la rentabilidad alta no reduce la ocurrencia de las dificultades financieras. Feng y Fay (2020, p. 36) inspeccionaron la correlación de las aperturas y cierras de locales con la rentabilidad de los comerciantes minoristas, usaron como modelo a 157 entidades minoristas en Estados Unidos, usaron estudio documental con los estados financieros y las razones financieras, el factor de correlación de apertura es de 0,066 y de cierre es de 0,028, comparativamente, nos muestra que obedeció considerable el año de actividad, a una iniciación la apertura de locales comerciales aportaría a incrementar la rentabilidad, en la actualidad con apoyo de la tecnología la alternativa adecuada para incrementar la rentabilidad deberían ser las ventas por internet.

Asimismo, se revisaron trabajos nacionales, Otero y Torres (2016, p. 42) en la tesis de su autoría que lleva por título; Plan de mejora de la gestión de rotación de personal y siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera, en la ciudad de Lima. Hicieron la propuesta de confeccionar un procedimiento de perfeccionamiento para la división de operaciones de una entidad. Por otro lado, los investigadores concluyeron que la mayor parte cesada en el 2015 tiene edades comprendidas entre 31 a 35 años, además un porcentaje significativo desempeñaba el cargo de ayudante y maestro de mina. Muñoz (2019, p. 39) en su tesis titulado; Influencia del control de inventarios en la rentabilidad de la empresa Comercializadora y Distribuidora RACSER SA Cajamarca, periodo 2018, en la ciudad de Cajamarca. Propuso evaluar el nivel de cumplimiento del procedimiento de recepción de inventarios y su influencia en la rentabilidad de la empresa. Por ende, durante el estudio se manipuló el diseño no experimental transversal de tipo de metodología básica y se usó como

instrumento el análisis documental. Cuyo resultado es el procedimiento de recepción de inventarios tiene un nivel de cumplimiento de 67% con una valoración satisfactorio. Por otro lado, el investigador concluyó que se ha demostrado la influencia del control de inventarios en la rentabilidad de la empresa. Chávez e Idones (2018, p. 56) en la tesis de autoría que lleva por título Gestión de las cuentas por cobrar y su relación con la rentabilidad en una empresa, en la ciudad de Lima. Propuso establecer el nivel de dependencia existente entre la gestión de cuentas por cobrar y la rentabilidad de la empresa. Por ende, en el desarrollo de la investigación se utilizó el enfoque cualitativo descriptivo y se usó como instrumento el análisis documental. Por otro lado, los investigadores concluyeron que coexiste una significativa correspondencia entre la gestión de las cuentas por cobrar y la rentabilidad, debido a diversos factores como el manejo de las cuentas por cobrar; el exceso de créditos y el aumento desmedido de la cartera de clientes. Medina y Mauricci (2014, p. 37) en su tesis titulada factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer en el periodo 2009-2013, proponen desarrollar las capacidades de los colaboradores, crear un clima laboral adecuado, asignar adecuadamente los puestos de trabajos, con el fin que aumentar la productividad y la rentabilidad de la empresa. Vergara (2014, p. 54) en la tesis que lleva por título capacitación y rentabilidad de las mype comerciales – rubro librería de la ciudad de Piura, periodo 2012, concluye que las capacitaciones tienen el beneficio de crear un clima laboral afectivo, así como mejorar el desempeño de los trabajadores esto hace que se desarrollen múltiples habilidades en bien de las empresas.

La teoría clásica de la administración manifiesta que la administración es la gestión idónea de procesos y actividades en una organización ya sea esta con fines o no de lucro, en las cuales se considera todos los procesos administrativos como son la planeación, dirección, organización y control en la organización. El acto de administrar no sólo se rige a planificar, organizar, dirigir y controlar todos los recursos que cuenta la empresa para alcanzar sus propósitos, sino que se añade la acción de control donde se comunicara el progreso de la empresa o cualquier variación o cambio que suceda. Administrar se reduce a utilizar los esfuerzos y recursos de la manera más idónea, para así alcanzar el propósito de cada organización. Esta teoría se aplicará en la tesis con el propósito de reorganizar todo el proceso administrativo, desde la Planificación de objetivos que se desean obtener y los pasos que se deben seguir para alcanzarlos, organizando las actividades laborales en forma equitativa en toda la empresa; ejecutando las actividades

laborales y controlando los procesos para llegar a obtener los objetivos trazados como es el aumento de la productividad (Chiavenato, 2004, p. 2; Salimbeni, 2008, p. 12; Torres, 2014, p. 13).

La teoría de la contabilidad considera que la contabilidad es el medio por el cual nos permite estructurar y evaluar los acuerdos y/o contratos que se realizan entre individuos en todas las organizaciones. Los sistemas contables facilitan la proporción de información de manera adecuada y en momento oportuno, teniendo en cuenta que los sistemas contables producen información de las transacciones y actividades económicas de la empresa. Es la ciencia que se encarga de estudiar el patrimonio de la organización, así como de registrar los eventos económicos y controlar las transacciones de la empresa. La teoría de la contabilidad se aplicará en la empresa de manera adecuada con el propósito de analizar la situación financiera, facilitando así la toma de decisiones presentando información registrada en tiempo real a las partes interesadas. Con la información suministrada se podrá analizar en qué área la productividad es más idónea y en qué área se debe analizar los costos y gastos para alcanzar los objetivos generales de la empresa. Los sistemas contables serán de vital importancia en el proceso de la información financiera porque se obtendrá resultados oportunos para la toma de decisiones de las partes interesadas ya sean estas internas o externas (Sunder, 2005, p. 23; Bernal, 2004, p. 32; Argibay, 2004, p. 4).

La teoría de economía sostiene que la economía se refiere al uso inteligente de los escasos o pocos recursos que puedan existir en una organización o sociedad, para lograr varios objetivos en forma ordenada. En la economía internacional también se usan los parámetros esenciales de análisis que se utilizan en las demás ramas de la economía ya que el comportamiento de los individuos es similar tanto en las actividades económicas externas como internas. La bioeconomía va más allá que la economía tradicional, ya que la bioeconomía tiene como objetivo el bienestar humano y del medio ambiente, a diferencia de la economía capitalista que busca la acumulación de riqueza sin considerar los procesos por los que tuvo que pasar. Esta teoría será de aplicación en la tesis porque se demostrará que si no tenemos una asignación inteligente de los recursos que en la empresa son escasas no llegaremos a cumplir con el objetivo general de la empresa que es de conseguir la productividad. Como manifiesta Mohammadian (2019; p. 11) que solo nos interesamos por reunir riqueza sin medir como se consiguieron dichos propósitos, pues la bioeconomía va más allá porque la economía tradicional porque busca el bienestar

de la humanidad como es el cuidado del medio ambiente (Mochón, 2009, p. 24; Krugman, Obstfeld & Melitz, 2012, p. 3; Mohammadian, 2019, p. 5).

Por otra parte es esencial señalar que la rentabilidad tiene diversas definiciones que acepta múltiples dirección y proyecciones, en la actualidad hay diversos puntos de vista en relación a las organizaciones; dentro de las cuales está la rentabilidad económica y financiera, en la actualidad existe la rentabilidad social, donde se refiere a temas medioambientales, culturales entre otros, que podrían ser resultados que las empresas proporcionen en forma positiva o negativa en círculo natural o social. La rentabilidad económica considera que se debe realizar una separación de la rentabilidad que viene de los activos directamente asociada a la rentabilidad económica de la organización. Para eso se debe analizar dos indicadores que muestran la gestión empresarial idónea como son los de productividad y el valor agregado. Las ratios financieras son instrumentos que sirven para investigar las implicancias que pueden existir en la información. Se debe tener la debida certeza de utilizar de la manera adecuada las razones financieras, ya que el resultado no puede ser el óptimo que se espera y al ser comparadas con otras organizaciones nos resulten un análisis equivoco, por eso es importante poder sustentar documentariamente el cálculo de cada una de las razones utilizadas. El estudio de la rentabilidad tanto económica como financiera nos proporcionara investigación y datos oportuna y adecuada para la toma de decisiones en cuanto a inversión y rotación de activos así como el margen de utilidad; Los estados financieros son herramientas que reflejan el resumen de las operaciones contables y financieras con las cuales se podrá realizar los análisis utilizando los ratios financieros y económicos de un periodo financiero determinado en comparación con periodos financieros históricos recientes. Permite analizar la gestión empresarial adecuada tomando como referencia la productividad que la empresa ha obtenido y el valor agregado que se le inserto con la meta de separar la renta económica que normalmente se analiza en las organizaciones. Las razones financieras se utilizarán para hacer comparaciones con otros periodos anteriores y analizar el comportamiento financiero de la rentabilidad, teniendo en cuenta de haber utilizado la información y documentos que reflejen acertadamente los resultados. Fernández (2004, p. 10), Aguiar (1989, p. 21); Ross, Westerfield & Jaffe (2009, p. 44).

En nuestro país es preocupante el cumplimiento de las normas laborales para los empleadores y de manera especial para las entidades emergentes. Actualmente gran porcentaje de la PEA está dentro de la informalidad laboral, esto hace que las normas

laborales se apliquen a la minoría de colaboradores, esto afecta en gran medida a la competitividad en nuestro país ya que a mayores costos laborales se obtendrá mayor informalidad y labilidad en el trabajo.

Los costos laborales vienen a ser egresos que la empresa asume desde el inicio hasta el final de la relación contractual entre empleador y empleado, como consecuencia de normas laborales vigentes, que representa no solo la remuneración por la actividad realizada, sino que adicional se tiene que asumir los beneficios por el tiempo que el trabajador ha laborado en incluso cuando se decide por la separación o despido del colaborador

Las normas laborales que existen en el país no se está aplicando a todas las empresas, esto debido a la informalidad existente en casi todos los rubros de las actividades económicas, esto hace que las entidades no sean competitivas, esto se refleja en los resultados obtenidos en años anteriores, se tiene que más de la mitad de las empresas son informales y por ende no pagan los beneficios y aportes laborales, esto conlleva a que las empresas de la competencia ofrezcan productos con bajo costos. Como consecuencia de los altos costos laborales es que se tiene que realizar reestructuración de los puestos de trabajos para evitar la duplicidad de actividades.

Se aplicará en el estudio para tener en cuenta que el costo laboral de un trabajador no solo es representado por la remuneración que percibe en forma periódica el colaborador, sino que el contratar a un empleado significa el cálculo de beneficios laborales que se encuentran estipulados en las normas legales vigentes del país, como son las gratificaciones en julio y en diciembre, vacaciones después de un periodo de trabajo, compensación por tiempo de servicios, indemnizaciones por despidos arbitrarios, aportaciones a Essalud, entre otros conceptos, de allí la importancia de reestructurar mediante estrategias los puestos de trabajo para evitar duplicidad de labores y reducir costos. Gestión (2018, parr. 4); Zavaleta (2001, parr. 3).

Después de analizar, estandarizar y racionalizar las tareas y el tiempo de ejecución, y que el personal seleccionado que ha sido entrenado con los métodos adecuados solo queda que el operario trabaje y colabore con la empresa dentro de los parámetros establecidos. Para lograr tal objetivo Taylor y sus colaboradores crearon salarios por medio de incentivos y reconocimiento por producción, esto debido a que los trabajadores no cumplían con los objetivos de la entidad cuando se les remuneraba.

El método adoptado por Taylor que es el trabajo por producción o al destajo como se le suele llamar en la actualidad, sería un solución para la reducción de los elevados costos laborales, ante esta situación se debe tener en cuenta que no se obtendría la calidad esperada de los productos terminados, ya que los trabajadores con el afán de producir en cantidades elevadas no se fijarían en la calidad del producto, la empresa tendrá que realizar control de calidad, capacitaciones y seguridad en el trabajo para evitar así los accidentes laborales por la rapidez en que los operarios realizan sus actividades.

La utilización de los recursos materiales de la empresa deberá ser controladas en su uso idóneo y no producir mermas y desmedros que afectarían a la rentabilidad de la empresa. Chiavenato (2004, p. 54).

Las normas laborales en el Perú son las que establecen los beneficios y derechos para los trabajadores de las empresas privadas. Estas están establecidas de acuerdo a su naturaleza como son los de la industria de las cuales se tiene el sector agrario, la minería, sector textil, entre otro, también se tiene por la actividad u ocupación entre ellos se tiene a los regímenes de sector salud, enfermeras, doctores, construcción civil, así mismo se tiene por número de trabajadores de las organizaciones ya sean estas microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas.

Los beneficios laborales se aplicarán en esta investigación teniendo en cuenta las diferentes situaciones laborales, ya sean estas por su naturaleza, por su tamaño en cuanto al personal y en cuanto a la ocupación, en este caso específico proporcionará de acuerdo al tamaño de la empresa y así formalizar a todos los trabajadores que no se encuentran con contratos laborales. (Proinversión, 2016, parr. 6)

Los aportes laborales están vinculados en el derecho tributario y legal para analizar las diferentes tasas, contribuciones y aportaciones que gravan los contratos laborales y los ingresos que obtiene el empleado. Los ingresos de los empleados se conforman por asignaciones remunerativos o no remunerativos

Los impuestos que se encuentran asociados a la relación laboral ya sean estas los contratos de trabajos, ingresos diversos que emanan de la labor realizada, son asumidas por los empleadores, se dividen en Impuesto a la Renta y Aportaciones sociales.

Estas medidas remunerativas como son los aportes laborales se aplican en la investigación para analizar y controlar los costos laborales, estos aportes laborales son normadas y deben ser acatadas. (Congreso, 2015, parr. 8)

Las normas laborales son complejas en su regulación, estas normas provienen de la relación del trabajador con el empleador. Los tributos sustantivos son laborales, civiles y tributarios, las fiscalizaciones y administración del cumplimiento de las normas no son los mismos ya que no siempre tienen los mismos criterios o enfoque como son los laborales, tributarios y civiles, las presiones en el cumplimiento de las normas se dan con las fiscalizaciones y no siempre son las mismas.

Las normas laborales son importantes en este contexto de la investigación, porque las organizaciones deben tener conocimiento de cada una de ellas para no cometer infracción y elevar así los costos laborales en las empresas, el conocer las aportaciones laborales y los impuestos que se relacionan con los costos laborales disminuyen las probabilidades de que estos formen parte de la reducción de la rentabilidad de la empresa. Toda organización su principal objetivo es tener la mayor rentabilidad dentro del ámbito de legalidad de sus actividades (Toyama, 2013, parr. 3)

El objetivo de los Recursos humanos es obtener el desempeño de los trabajadores en la misma dirección que las organizaciones, haciendo armonizar las metas y las retenciones de las personas competitivas con las estrategias de la organización.

El departamento de recursos humanos tiene como meta tener o construir una relación de trabajadores eficientes y eficaz que tengan un clima laboral adecuado y en que los colaboradores puedan explotar al nivel máximo sus condiciones. También es esencial analizar los ascensos y escalas salariales y así obtener una retribución idónea.

En busca de concientizar y democratizar la gestión humana, desprendiéndose de las definiciones estrictas que tenían las teorías clásicas se debe adecuar a los nuevos estilos de vida de los estadounidenses. De tal manera que la teoría de las relaciones humana se consideró como una revelación de un movimiento estadounidense con el fin de democratizar las definiciones administrativas.

Los recursos humanos son esenciales en toda organización, el objetivo de este departamento es implementar situaciones de clima laboral, regímenes salariales, ascensos para que la retribución de los colaboradores sea la más exacta. (García, 2017, parr. 4; Chiavenato, 2007, p. 88)

La capacitación de los trabajadores es esencial para conseguir una competitividad de las organizaciones, enfrentando a los nuevos desafíos tecnológicos y la globalización, las cuales exigen adaptarse a las diferentes y cambiantes formas y estrategias de recursos humanos que intervienen en el proceso productivo. Las capacitaciones en las empresas

cada vez son más complicadas por los diversos fenómenos tecnológicos ya sean de producción, cambios en las organizaciones de las actividades laborales entre otras.

Las capacitaciones son de vital importancia porque reducen los accidentes de trabajos, se consigue la máxima productividad, los trabajadores se especializan en las actividades de su profesión. Son incentivos para los colaboradores porque podrán conseguir ascensos, nuevas escalas remunerativas, satisfacción en el centro de trabajo que conlleva a un adecuado clima laboral. (Martínez y Martínez, 2009, p. 5)

El liderazgo en las organizaciones busca fomentar que las personas que las integran se desempeñen en el logro de los objetivos de forma voluntaria que se sientan identificados con el grupo humano de la empresa. El liderazgo busca convertir el grupo de trabajo en equipo de trabajo que todos los integrantes se dirijan en el mismo sentido y conseguir oportunamente los objetivos de la empresa. Ciertamente el liderazgo es fundamental porque los colaboradores deben seguir a un líder, este debe conseguir cambiar de un grupo a un equipo de trabajo, donde los integrantes de forma voluntaria deben aportar su máxima experiencia y empeño de alcanzar los objetivos de la empresa, esto se busca en la organización en estudio aplicando de manera exacta y oportuna la estrategia del liderazgo e incentivar a los colaboradores para que conjuntamente se consiga el objetivo principal de toda organización. (Arriagada, 2013, parr. 2)

El empoderamiento en las organizaciones se define como la dación de poder a los colaboradores de las empresas con la finalidad de conseguir mayor eficiencia y eficacia empresarial. La mejora continua se reflejará cuando los trabajadores se sientan libres de aportar propuesta adecuadas, maximizan su creatividad y lleguen al éxito por las mismas experiencia y conocimientos de las labores o gestiones laborales en sus diferentes áreas de las empresas. Su aplicación en la investigación será relevante porque permitirá obtener propuestas acertadas para conseguir el objetivo, además de crear seguridad en el trabajador al momento de lanzar su creatividad, se debe tener cuidado en el sentido de analizar a quienes se le puede brindar la libertad de lanzar propuestas ya que no todos los integrantes de la organización califican para esta técnica. (Polo, 2019, parr. 3)

El análisis de asignación de puesto es la data estructurada de un cargo dentro de la organización, que deben cumplir con ciertos criterios del sujeto que ocupara dicho cargo, la cual debe ser diseñada para un desempeño adecuado. Este instrumento de gestión que se constituye dentro de recursos humanos servirá para enlazar con otros procesos establecidos de gestión como la capacitación, selección e inducción, ascensos, línea de

carrera a partir del conocimiento del puesto. Lo que se busca es incluir en esta organización el análisis de la asignación de cada puesto de trabajo, teniendo conocimiento del perfil que deben cumplir cada trabajador para ocupar dicho puesto, el sujeto que postula u ocupa un cargo debe ser la más idónea, porque así se evita la duplicidad de actividades laborales, el retraso en la información o de resultados consiguiendo así la productividad laboral y empresarial. (Presidencia del consejo de ministro, 2013, p. 2)

Los informes financieros son un proceso que consiste en la agrupación y recopilación de los estados financieros básicos, así como los datos cualitativos que sean relevantes en forma interna y externa de la organización. Los análisis de los informes financieros provienen de la información obtenida en ratios o indicadores financieros. El resultado obtenido del análisis y la comparación de estos instrumentos nos permitirán la toma de decisiones sobre la organización en lo referente a la contexto económico y financiero de la entidad.

Los informes financieros tienen como objetivo la búsqueda de medidas y relaciones que ayuden a la toma de decisiones para los cuales se utilizan herramientas y técnicas con diferentes fines entre los cuales está la de poder conocer que recursos se tiene disponible para ser invertidos en un proyecto determinado. Podemos utilizarlos para obtener resultados del desempeño de la administración o gestión de la empresa, así de la misma forma obtener datos sobre el contexto financiero histórica presente y futura donde se analiza el comportamiento financiero comparado con otros informes y tomar decisiones sobre los resultados obtenidos.

Es esencial contar con instrumentos financieros, estos informes nos revelaran la situación financiera de la empresa donde se podrá analizar qué área de la empresa está siendo más productiva que otras, donde se pueden ser los ajustes necesarios y que decisión tomar para alcanzar los resultados propuestos, los datos históricos, presentes y proyecciones futuras nos ayudaran para poder realizar comparaciones y estudiar el comportamiento de las situaciones financieras de la empresa. (Baena, 2010, p. 5)

El estado de situación financiera o de gestión nos refleja en términos contables lo que la empresa posee, ya sea derechos y obligaciones, los cuales agrupan el patrimonio en un tiempo dado y ordenado de acuerdo a las normas contables. Este instrumento nos refleja la realidad financiera de la organización en un momento dado, donde se constituye el activo corriente y no corriente, pasivo corriente y no corriente y patrimonio.

El instrumento financiero denominado estado de situación financiera analizara como la empresa se encuentra en un tiempo determinado, dada las circunstancias de análisis podría ser semestral, trimestral o bimestral, para un análisis profundo que nos ayude a tomar la decisión acertada y oportuna.

Si bien este estado financiero es importante para el análisis con ratios se debe tener en cuenta que todo registro debe estar sustentado aplicando las normas contables y tributarias para que dicha información sea confiable y veraz. (Muñoz, 2008, p. 44)

Las organizaciones como parte de sus actividades económicas necesitan de un estado financiero que refleje sus ingresos y sus gastos. El estado de resultado es el instrumento que se encarga de expresar los ingresos y gastos que las organizaciones realizan, así como determinar la diferencia entre ambas operaciones llamadas utilidad o perdida, con este estado financiero los usuarios internos y externos podrán analizar y evaluar las operaciones que incidieron en la rentabilidad de la organización, en general el estado de resultado resume las cuentas de ingresos y la erogación de gasto que la empresa ha realizado en un determinado periodo la cual se podrá observar si se obtuvo ganancia o perdidas en dicho periodo, este resultado debe estar en las cuentas de balance específicamente dentro del patrimonio.

El estado de resultado al igual que el estado de situación financiera es esencial para el análisis del rendimiento financiero de la empresa, mientras que la primera nos refleja los saldos de la cuenta del balance, mientras que el segundo estado financiero nos muestra los ingresos obtenido en un periodo determinado, así como los costos y gastos que se tuvieron que realizar, la diferencias entre las cuentas de ingresos, costos y gastos es la utilidad o perdida que se ha obtenido en un periodo. Con los informes financieros podremos analizar si la empresa gano o perdió en ese periodo. (Gujardo, 2008, p. 149).

Los ratios financieros son expresiones matemáticas que mide la relación entre dos números, vienen hacer un conjunto de índices. Los ratios nos proporcionan índices que resultan de analizar las partidas del estado de situación financiera o del estado de resultado, la cuales nos permitirá tomar decisiones. Los usuarios de estos informes como son los accionistas, bancos, capacitadores, gobiernos, asesores, etc., podrán tomar decisiones acertadas amparándose en los resultados obtenidos de las ratios financieros.

Es vital importancia tener técnicas e instrumentos de estudio de la realidad financiera y económica de la compañía para la adecuada toma de decisiones, sea estas desde el punto de vistas de los usuarios internos o externos de la organización, estos ratios

nos reflejaran si se manejó bien la gestión de los recursos, en que área se obtuvo exceso de costos o gastos, donde se obtuvo mejor productividad. (Aching, 2006, p. 6)

La investigación se fundamenta en las 3 teorías siguientes: la teoría clásica de la administración, que sustenta los procesos administrativos de la empresa en cuestión; la teoría de la contabilidad, que considera los informes financieros y el uso de sistemas contables para la eficiencia de la entidad y el empuje en la debida toma de decisiones y finalmente la teoría de la economía que brinda un panorama inteligente para el uso adecuado de los escasos recursos con los que cuenta la empresa.

Asimismo, se justifica desde la perspectiva practica porque al analizar las áreas de empresa se deducirá la utilización errónea de los recursos que no aportan a la productividad, reorganizando los procesos, buscando la eficiencia y eficacia en todas las actividades laborales, porque la organización ha obtenido perdidas en los ejercicios anteriores, e identificando los puntos críticos mediante el análisis de la información financiera se podrá reducir dichos resultados negativos, de igual manera existen sobre costos de personal esto se lograra con la eliminación de duplicidad de actividades

Por otra parte, se justifica metodológicamente porque el enfoque cualitativo abarca múltiples métodos, naturales e interpretativo tomando como técnica el registro documental para realizar los estudio de la rentabilidad de la entidad mediante las razones financieras que muestran la efectividad o deficiencia de los recursos que se encuentran en la empresa, por otra parte se utilizara la técnica de la entrevista al personal jerárquico que tenga relación directa con la productividad de la entidad en estudio.

Asimismo, se planteó como problema general: ¿Cuáles son las implicancias de los factores determinantes de la rentabilidad en una empresa industrial, 2020?; los problemas específicos fueron: a) ¿Cómo el costo de personal incide en la rentabilidad de una empresa industrial? b) ¿Cómo los recursos humanos implican en la rentabilidad de una empresa industrial? c) ¿Cómo los informes financieros analizan la rentabilidad de la empresa industrial?

El objetivo general fue: Analizar los factores determinantes que inciden en la rentabilidad de una empresa industrial, 2020; a) Analizar la incidencia del costo de personal en la rentabilidad de una empresa industrial; b) Analizar la implicancia de los recursos humanos en la rentabilidad de una empresa industrial; c) Analizar los informes financieros de una empresa industrial.

## **II. Método**

### **2.1 Método de investigación**

Mediante el método cualitativo que es utilizado por investigadores que analizan y desarrollan en una realidad social como algo general considerando sus cualidades y su proceso. Asimismo, la investigación cuantitativa es por lo general aprobada por la colectividad científica, mientras que la investigación cualitativa trata de calificar sobre el contexto con sustento en la información emanada de la muestra o las personas ensayadas o que están dentro del ámbito de los analizados.

La expresión cualitativo es utilizado bajo dos significados que se detalla a continuación, una de ellas es cuando nos referimos a la cualidad de la persona, ejemplo de ellos podemos decir que tales personas tienen gran cualidad: quiere decir que es sincero. Y el otro significado es cuando se refiere al control de calidad, donde esta simboliza la naturaleza y la propiedad completa y total de un resultado.

La investigación cualitativa identifica la naturaleza intensa de los contextos, su distribución dinámica, la cual da el objetivo pleno de su conducta y declaraciones. (Bernal, 2010, p.60; Martínez, 2006, p. 128).

Cuando se refiere al estudio de caso estamos hablando de abarcar un acto fenómeno, una situación especial, un acontecimiento particular de forma analítica y en su realidad, lo que nos permite una comprensión superior de su complejidad y por lo mismo una noción mayor del caso que se está analizando. Usa diversas fuentes de información y estrategias, es transdisciplinario y transparadigmático.

Se utiliza el estudio de casos para sugerir y desplegar técnicas de mediación de familias, personas, entidades, empresas, países, entre otros y despliegan sugerencias o temas de actividades a seguir, se requiere de conceptos minuciosos de los problemas en sí mismo y su realidad. (Duran, 2012, p. 121; Sampieri, 2004, p. 267).

Al referirnos sobre el método fenomenológico se está indicando cuando no existen dudas de la veracidad y exactitud de los datos e información que el investigador no lo ha tenido como experiencia y no le es posible imaginarse definiciones acertadas sobre los hechos fenómenos que se analiza por no ser parte de su entorno de estudio y de su vivencia, ejemplo de ello la ruptura de relaciones amorosas, el mundo donde viven los

drogadictos y homosexuales, las situaciones extremas que viven las personas, situaciones que no se ha vivido, una experiencia inolvidable.

El método fenomenológico se da como una contestación al radicalismo de lo objetivable. Tienen fundamentos en el análisis de las experiencias vividas por los involucrados. Dicho enfoque se encarga de las investigaciones de las características más complejas de la vivencia humana, se podrá decir de aquello que va más allá de lo que se pueda cuantificar.

Normalmente los diversos aspectos del entorno educativo emprenden desde tres lógicas científicas: analítico empírico, teorías – críticas y hermenéuticos – fenomenológicas, esta última es la que acomete contener aspectos que propagan lo objetivable que en el terreno de la educación son considerables. Así mismo la importancia de este aspecto no solo es la cantidad, sino la consecuencia en el trabajo educativo o acto social. (Martínez, 2006, p. 135; Fuster, 2019, p. 203).

Tabla 1

*Matriz de categorización de la rentabilidad*

<b>Sub categoría</b>	<b>Indicador</b>
SC1 Costos laborales	SC1.1 Remuneraciones
	SC1.2 Beneficios laborales
	SC1.3 Aportes laborales
	SC1.4 Normas laborales
SC2 Recursos humanos	SC2.1 Capacitación
	SC2.2 Liderazgo
	SC2.3 Empoderamiento
	SC2.4 Análisis de asignación de puestos
SC3 Informes financieros	SC3.1 Estado de situación financiera
	SC3.2 Estado de resultados
	SC3.3 Razones financieras

## **2.2 Escenario del estudio**

La investigación se le aplico a la empresa industrial ubicado en el distrito de Carabayllo, provincia y departamento de Lima, la entidad se dedica a la fabricación de productos de

arcilla conocidos como ladrillos que son materia prima para las construcciones en general, asimismo comercializa dichos productos a nivel nacional, la empresa cuenta con un área de 62 500 m<sup>2</sup> de las cuales el área construida es del 10% del área total aproximadamente, tiene dentro de sus activos de producción maquinarias con tecnologías brasileñas y colombianas, estos activos están en el sistema de producción y en el área de cocido. La entidad fue constituida en el 2015 dentro de los parámetros de una sociedad anónima, los accionistas fundadores son 136 con 0.76% de participación cada uno de ellos, según los registros de Sunat inicia actividades el 23 de enero de 2016. La empresa tiene una estructura jerárquica vertical iniciando por el directorio y la Gerencia General, las demás gerencias tiene diferentes niveles con son los de gerencia comercial, gerencia de producción, gerencia de finanzas y contabilidad.

La conformación del directorio está representada por cinco accionistas los cuales han sido designado bajo votación, estos representantes son los que determinan los objetivos a largo plazo y representan a los accionistas en la toma de decisiones ya que son la máxima instancia. El gerente general se encarga de gestionar y administrar las actividades comerciales de la entidad, asimismo representa a la organización ante todo acto jurídico, pues tiene total libertad sobre la utilización de los recursos que la entidad posee, se encarga de liderar, plantear y coordinar el planeamiento estratégico, asume deberes y responsabilidades que le corresponden al cargo. La gerencia de recursos humanos es el área que se encarga de organizar a los colaboradores y gestionarlos de acuerdo a las necesidades de cada área, así como mantener un adecuado clima laboral. La gerencia de Producción está conformada por dos secciones que son los encarados del proceso productivo, esto es desde la selección de la materia prima pasando por las diferentes áreas de producción hasta el producto terminado. La gerencia de finanzas y contabilidad esta área se encarga de la gestionar los recursos económicos y financieros de la entidad, está en constante coordinación con las diversas áreas para suplir las necesidades de producción, recursos humanos, mantenimiento, gerencia general entre otros.

### **2.3 Participantes**

Para la investigación participaron: a) Gerente general, de profesión Ingeniero industrial, edad 52 años, 1 año 6 meses en el cargo; b) Jefe de recursos humanos, de profesión Administrador, edad 38 años, 3 años en el cargo; c) Contador general, de

profesión Contador, edad 45 años, 1 año en el cargo; d) Jefe de producción, de profesión Ingeniero Industrial, edad 36 años, 6 meses en el cargo; e) Capataz, edad 45 años, tiempo de servicios en la empresa 5 años; Asimismo, se tendrá el informe financieros de los periodos 2017 y 2018 detallados.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo del estudio se utilizó la técnica de la entrevista y el instrumento fue la guía de la entrevista. Para este caso específico se utilizó la entrevista semiestructurada porque nos permite ser más flexible porque se inicia con preguntas ya planeadas que pueden ser adaptadas a los entrevistados. La entrevista es una técnica que se utiliza en las investigaciones cualitativas con el objetivo de recolectar datos e información, las cuales es desarrollada mediante una conversación que se tiene con el sujeto involucrado en el estudio orientados a responder al propósito concreto del estudio.

En la técnica de la entrevista se desarrolla situaciones que el entrevistado se sienta de manera favorable en exponer experiencias vividas que tengan relación con la investigación realizada. (Mata, 2020, parr. 4)

La técnica del análisis documental es una manera de análisis de un grupo de actividades eruditas que tienen por objetivo la recopilación de documentos de manera unificada y sistemática para el fácil recupero. Esta incluye el procesamiento analítico sintético con su respectiva bibliografía, la fuente de información, la codificación, acotación, traducción, extracción y la colección de reseñas. La técnica de tratamiento documental es la extracción científica informativa, una recuperación de datos que supone es un reflejo de la fuente original. (Dulzaides, 2004, p. 24)

La entrevista es una herramienta eficaz que se utiliza para desentrañar definiciones que fueron desarrolladas por las experiencias vividas por los entrevistados de una manera de conversaciones, relatos de los hechos suscitados por los sujetos que tiene relación con la investigación realizada. Por eso se tiene que seguir diferentes procesos que la guía de entrevista tiene como objetivo recabar información adecuada e idónea de cada uno de los entrevistados. (Troncoso y Amaya, 2017, p. 7)

Los informes financieros son una escritura gráfica ordenada del entorno y rendimiento financiero de una organización las cuales nos brindan información sobre los activos, pasivos que se encuentran en el estado de situación financiera, así como los ingresos y gastos de una entidad que son reflejadas en el estado de resultado de la

compañía. Esta información que nos brindan los estados financieros es de importancia para los usuarios internos y externos porque evalúan las perspectivas de los ingresos de efectivos futuros a la organización. (Cajo y Álvarez, 2016, p. 18)

## **2.5 Procedimiento**

Para la compilación de datos se ha seguido los pasos siguientes: a) Exploración de la guía de entrevista y alineamiento con los objetivos del estudio; b) Designar y concretar fecha y hora de cada entrevista; c) Entrevistas con cada colaborador; d) Revisión del informe financieros de los periodos 2017 y 2018; e) Transcripción de las respuestas a las entrevistas.

## **2.6 Método de análisis de datos**

El Atlas. Ti es un programa de interpretación de textos, se originó en la Universidad Tecnológica de Berlín, entre los años 1989 y 1992; el nombre de atlas que en alemán significa archivo para la tecnología y la extensión ti significa interpretación de textos.

Los investigadores pueden empezar a utilizar el atlas.ti desde el inicio del proceso de las investigaciones para hacer cálculos preliminares sobre algunas ideas y poder construir conocimientos, se pueden crear memos libres centrados en la reflexión sobre el proceso del estudio. (Muñoz y Sahagún, 2017, p. 6).

## **2.7 Aspectos éticos**

La investigación se realizó respetando la autoría de las definiciones basándonos con la norma APA

La información obtenida en las entrevistas fue analizada sin necesidad de realizar modificación alguna. La construcción y la interpretación de los datos se realizó en base al conocimiento del investigador y que tenga relación con la teoría existente. Existió el respeto con el entrevistado y las versiones que brinde, el investigador no juzgó ni tampoco emitió opinión alguna

### III. Resultados

#### 3.1 Descripción de la categoría de estudio

La categoría rentabilidad fue categorizada en a) Costo laboral que a su vez se subcategorizo en remuneraciones, beneficios laborales, aportes laborales y normas laborales respectivamente; b) Recursos humanos que a su vez se subcategorizo en capacitación, liderazgo, empoderamiento, análisis de asignación de puesto; c) Informes financieros que a su vez se subcategorizo en estado de situación financiera, estado de resultado y razones financieras como se aprecia en la figura 1.

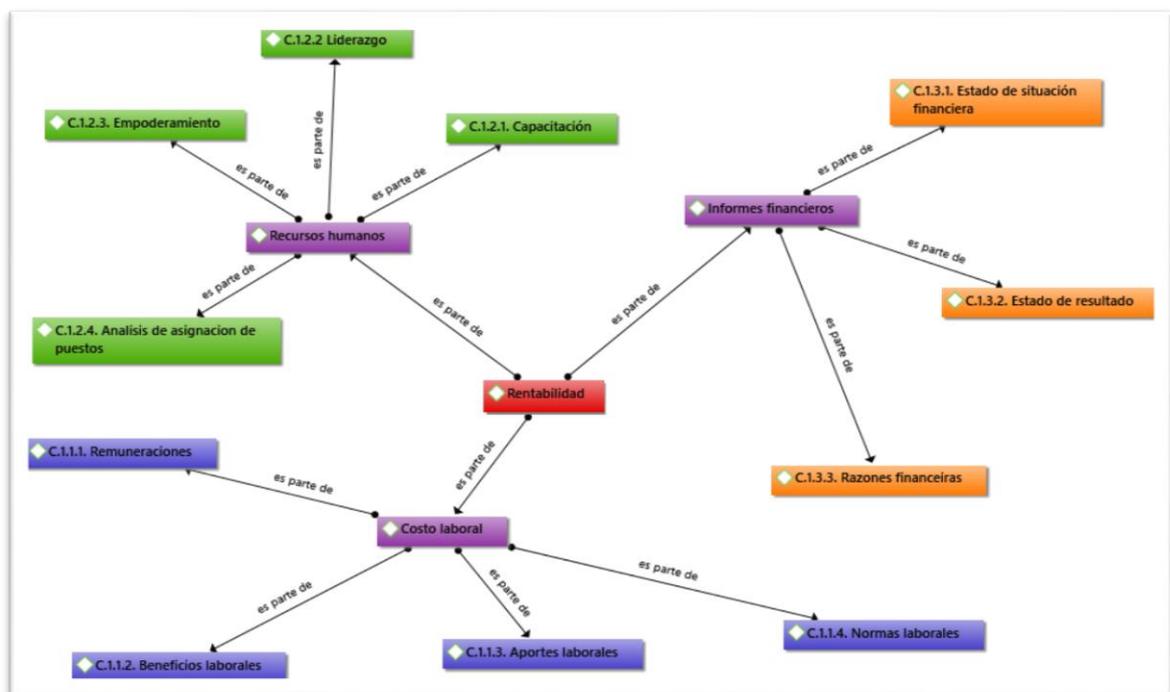


Figura 1. Red de la categoría rentabilidad

#### 3.2 Análisis de la rentabilidad en una empresa industrial

En la figura 2 podemos observar que todas los entrevistados coinciden que la rentabilidad es muy esencial en toda empresa, desarrollando de mejor manera la producción, reduciendo los sobre costos, capacitando a los trabajadores en cada una de sus áreas respectivas, identificando el liderazgo y empoderamiento para que los colaboradores se sientan identificados con la empresa. Si bien en un análisis cualitativo no existe confiabilidad ni validez, no obstante, la investigación debe verificar con razonamientos confiables, aplicables y sobre todo que tenga credibilidad.



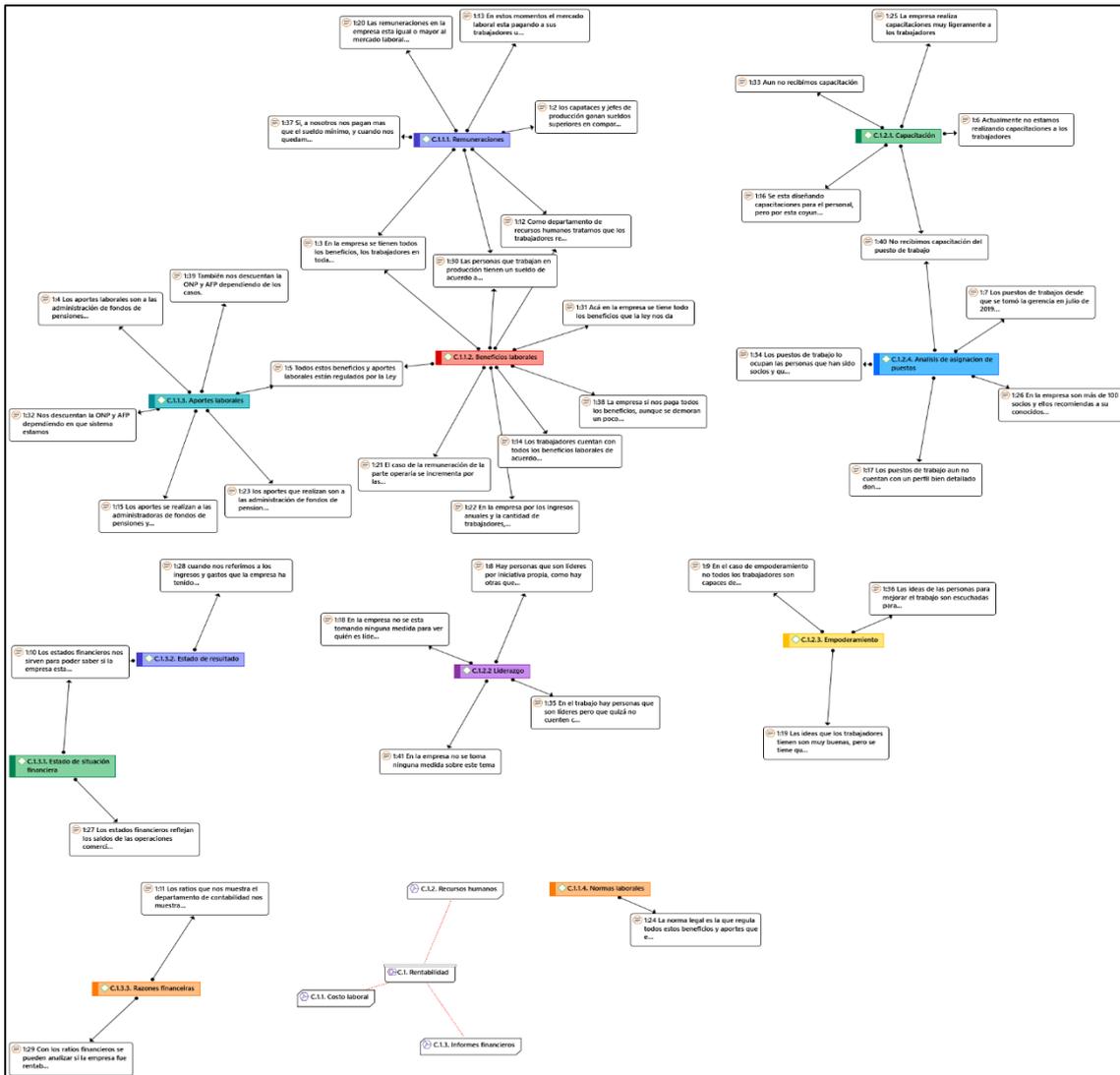


Figura 3. Red de la rentabilidad

### 3.3 Análisis del costo laboral en una empresa industrial.

En la figura 4, se aprecia el costo laboral que desde varios periodos se ve incrementado por las horas extras excesivas que se les calculan a los colaboradores que hasta la actualidad se le adeuda y esto hace que los beneficios sociales también se incrementen como las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, los pagos a essalud, las aportaciones por otra parte también se ven incrementados como las pensiones y la renta de quinta categoría.

La rentabilidad se ve afectada directamente por los sobrecostos del personal de la empresa. La empresa trata de cumplir con todos los beneficios que están regulados por las normas laborales, esto no se cumple por la gestión inadecuada de los recursos que cuenta la empresa.

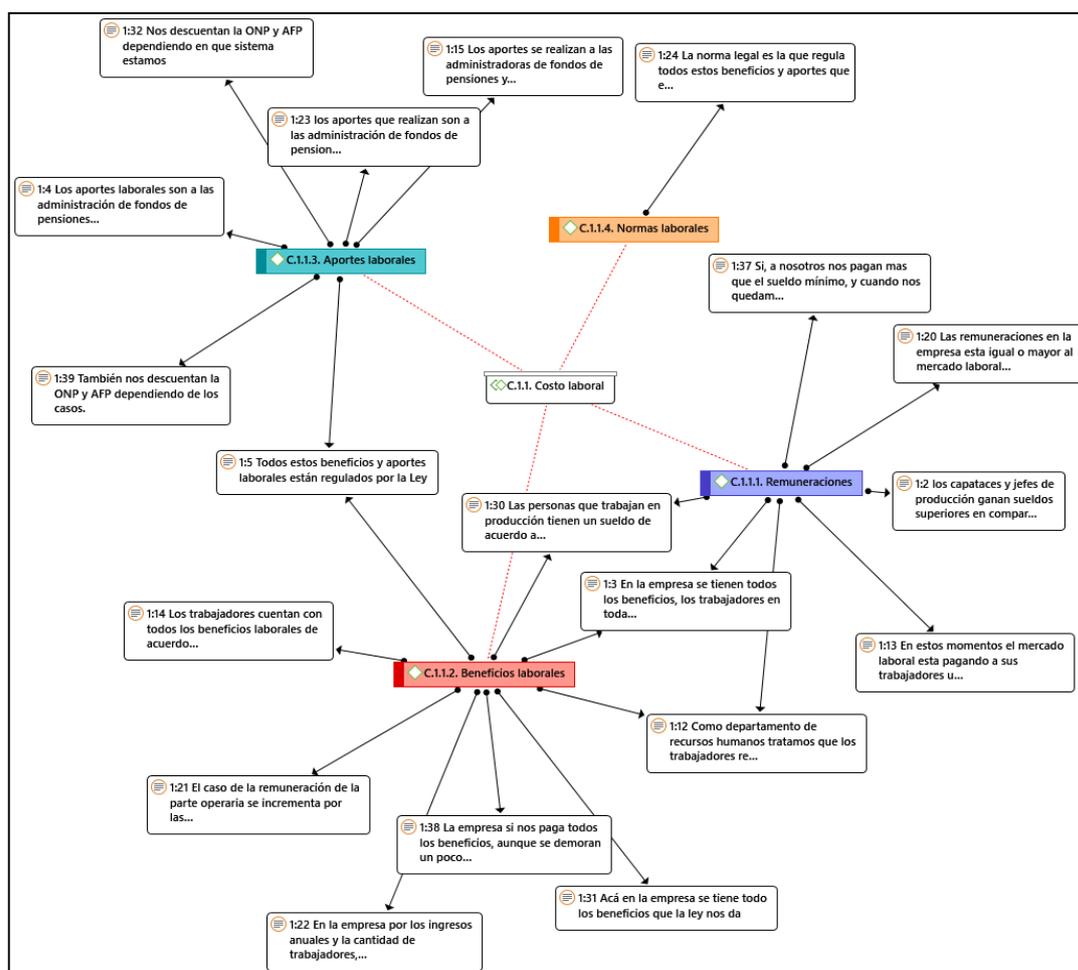


Figura 4. Red de la subcategoría costo laboral

### 3.4 Análisis de los recursos humanos en una empresa industrial.

En la Figura 5, se puede evidenciar que los recursos humanos de acuerdo al resultado obtenidos de las entrevistas a los colaboradores coinciden que durante los últimos años no se realizado con eficiencia y eficacia, las capacitaciones no se efectuaron durante dichos periodos ocasionando que los colaboradores realizasen sus labores de forma emperica y la productividad no sea la esperada.

Con respecto a la identificación de liderazgo y empoderamiento en los colaboradores existe ausencia de estas estrategias para poder encontrarlos y coadyuven a alcanzar los objetivos de la empresa.

La asignación de los puestos no se ha realizado de la manera idónea para que los colaboradores tengan conocimiento de las actividades y responsabilidades que tiene que cumplir dentro de la empresa y así poder alcanzar los objetivos de la empresa, los

colaboradores han realizados sus actividades por las experiencias por los años que viene trabajando en la empresa, muchos de ellos que en la actualidad son socios de la empresa vienen de haber laborado en la empresa industrial que tiene más de 70 años en el mercado empresarial.

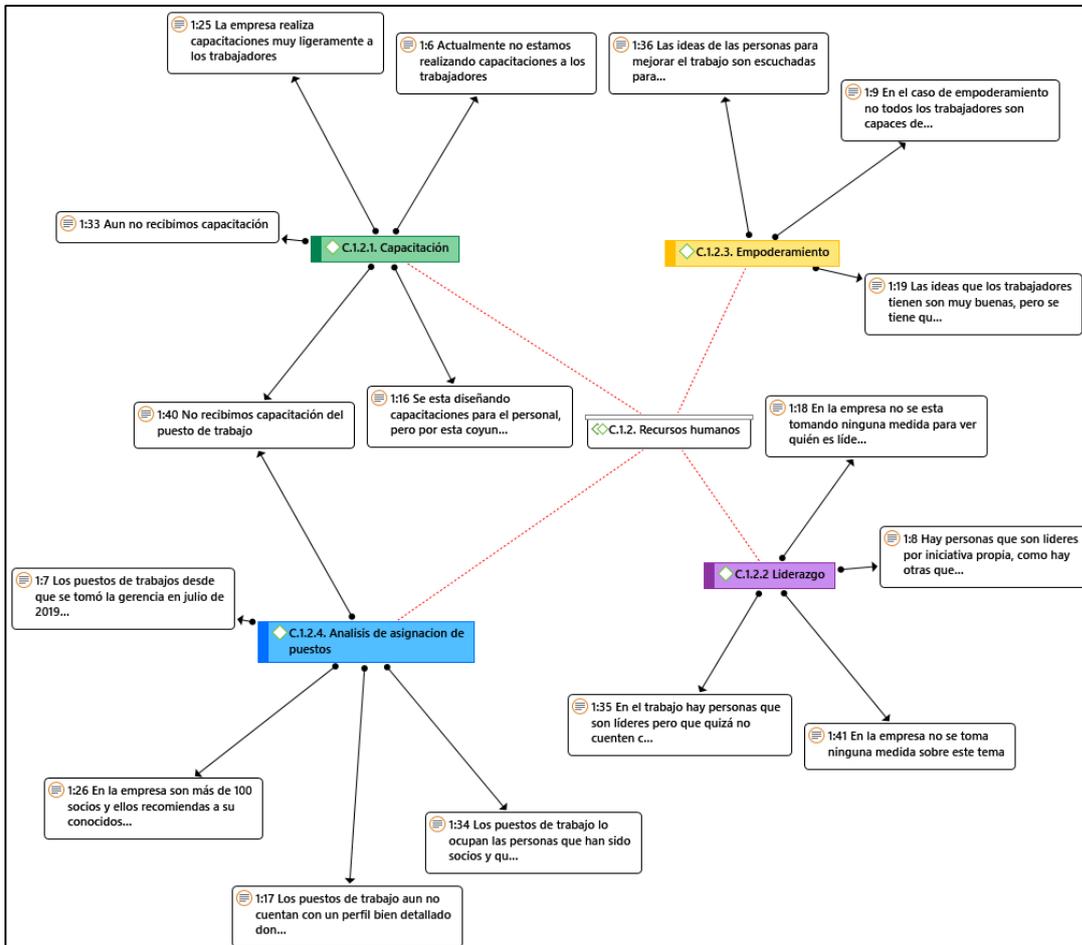


Figura 5. Red de la subcategoría recursos humanos

### 3.5 Análisis de los informes financieros en una empresa industrial.

En la figura 6, se presenta los resultados obtenidos de la entrevista a los colaboradores que coinciden que los informes financieros son herramientas que muestran los movimientos económicos que la empresa ha obtenido en los últimos años, los cuales arrojan que la rentabilidad no es la más adecuado y se han cumplido con los objetivos de la empresa de ser una de las empresas más rentables del mercado industrial, ha sucedido todo lo contrario, se evidencia que existe sobrecostos en el proceso productivo.

Los estados de situación financiera según los entrevistados nos muestran los saldos de las cuentas del activo, del pasivo y patrimonio, las cuales muestran que las deudas adquiridas cada año se van incrementando, unas de esas deudas son con el estado con los tributos, aportaciones y multas que se han generados por no pagar en el momento oportuno.

Los estados de resultados de los últimos años arrojan una rentabilidad disminuidas y en otros casos la inexistencia de ello, se puede decir que existe costos y gastos elevados y la disminución de los ingresos, uno de los aspectos es el incremento de las mermas debido a la materia prima de baja calidad y aun costo elevado, los sobrecostos de personal y la gestión inadecuada de los recursos de la empresa.

Las razones financieras que manifiestan los entrevistados son de baja rentabilidad, la inversión no ha obtenido el resultado esperado.

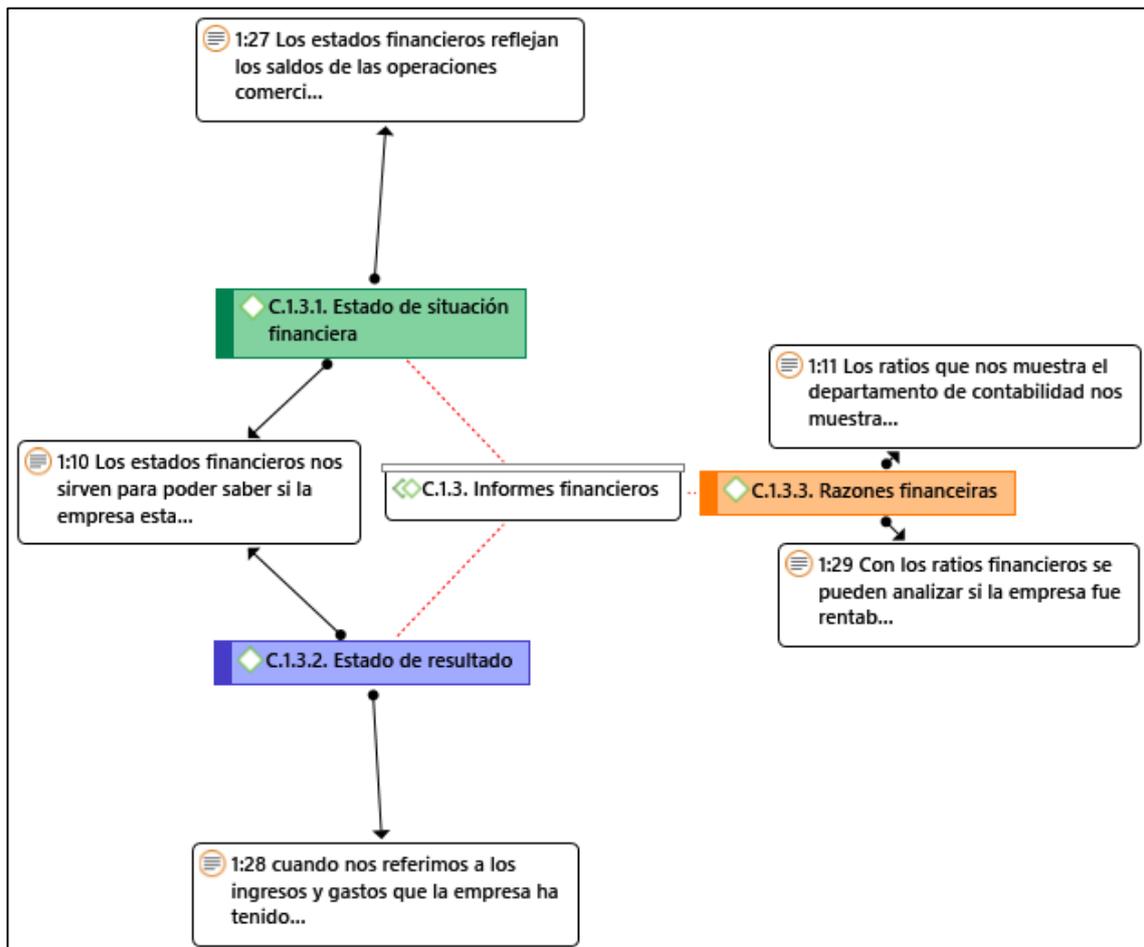


Figura 6. Red de la subcategoría informes financieros

#### **IV. Discusión**

La investigación se trató del estudio de la rentabilidad desde el punto de vista de los trabajadores comprendidos concisamente en el problema, por tal razón es que la rentabilidad se dividió en tres subcategorías que fueron el costo de personal, recursos humanos y los informes financieros. La rentabilidad se obtiene utilizando estrategias durante todo el proceso productivo, coincidimos con lo expresado por Otero y Torres (2016, p. 42) en crear estrategias para reducir la rotación de personal crear clima laboral adecuado que tenga como efecto el incremento de la productividad, los trabajadores se sentirán parte del equipo fundamental de la empresa, esto beneficiaría al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Las capacitaciones de los colaboradores crean de igual manera ambientes de trabajos saludables, se reduce los riesgos de accidentes laborales, reducción de mermas y desmedros, disminución de horas extras no indispensables aumento de la calidad productiva y por ende aumento de la rentabilidad.

En consecuencia, se demostró que la rentabilidad se vio afectada por los sobrecostos de la mano de obra, que incluyen remuneración por encima de lo presupuestado, pagando horas extras excesivas a los colaboradores, las planillas se encuentran elevadas en más del 30% que se debería aceptar como costo de personal, esto influye directamente en los beneficios sociales a los trabajadores como son las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, así como el costo de salud, si bien la empresa calcula en su totalidad estos beneficios que se encuentran estipulados en las normas laborales del país, en el análisis de rentabilidad se demuestra que no se justifica dicho sobrecosto, las aportaciones de la ONP y AFP así como la renta de quinta categoría también se ven afectadas ya que se tendrá que descontar dichos importes a los trabajadores. Estos resultados en partes coinciden con Mera (2017) porque la demora de la carpeta de cuentas por pagar se debe a que la empresa no cuenta con la rentabilidad esperada, igualmente se coincide con Gonzales y Wong (2019) donde propusieron establecer el efecto de la rentabilidad a sus productos y que los costos deben ser controlados.

Recursos humanos se ve en la necesidad de implementar capacitaciones a los trabajadores sobre las actividades que realizan, diseñando así un manual de organización de funciones para que los integrantes de la empresa desde la jerarquía más alta tengan conocimiento de las responsabilidades que tiene cada una dentro de la empresa, y que sean capacitados de la manera más idónea y práctica, eliminando así los riesgos de accidentes laborales y

haciendo que los trabajadores conozcan y se especialicen en sus áreas; el liderazgo dentro del equipo de trabajo es esencial para poder orientar a los trabajadores hacia el objetivo de la empresa, los líderes deben aportar al cumplimiento de las obligaciones y derechos tanto de la empresa como de los trabajadores y hacer que el clima laboral sea la indicada para conseguir la productividad y por consiguiente la rentabilidad que la empresa tiene como objetivo; el empoderamiento debe aplicarse en toda empresa y sobre toda en esta empresa industrial, los trabajadores por la misma experiencias que tienen en la labor que realizan tienen ideas de poder reducir procesos con el afán de mejorar y ser productivos; la asignación de puestos no ha estado implementando en la entidad, esto hace que trabajadores sin experiencia ni conocimiento del puesto que ocupan realicen actividades que no están arrojando los resultados esperados, como por ejemplo los cargos de jefe de producción que por experiencias son ocupados y que la producción tiene errores incrementado las mermas y desmedros en más de 15% de la producción, materia prima de mala calidad y de altos costos, los procesos de producción no están bien diseñados y hay duplicidad de actividades, si bien los trabajadores están aportando todo su esfuerzo para que la producción sea la más óptima, las personas que ocupan cargos de jefatura no están capacitados para ocupar dichos cargos, los costos se elevan por estas razones donde desde el ingreso de la materia prima que no cumple con la calidad requerida y aun precio elevado, maquinarias que no tienen el mantenimiento preventivo para que el rendimiento de dichas maquinarias será la ideal, personal que no tiene el conocimiento para realizar una labor eficiente y eficaz, que hay sobrecostos en las planillas por pagos de horas extras que esto afecta directamente a los costos laborales como son las gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, costo de atención médica de los trabajadores, hasta obtener un producto de calidad no adecuada y que la mermas y desmedros vaya en aumento. En este sentido se coincide con lo manifestado por Toyama (2013) las normas labores vienen de la relación del trabajador con el empleador, las empresas deben conocer las aportaciones laborales y los impuestos que se relacionan con los costos laborales.

Los informes financieros demuestran que la empresa durante los últimos años ha obtenido una rentabilidad muy por debajo de lo proyectado, incluso hay pérdidas las cuales afectan el cumplimiento de las obligaciones con proveedores de las materias primas, trabajadores que se tiene deudas acumuladas, préstamos de terceros y de accionistas que no se ha cumplido en las fechas pactadas, deudas tributarias que llevan al pago de intereses

moratorios; los estados financieros demuestran que los ingresos no cubren los gastos de la empresa y que se necesita de una reestructuración y gestión de recursos de la empresa. Esto coincide con lo manifestado con Baena (2010) los estados financieros muestran el pasado y el presente de la información financiera de la empresa para la toma de decisiones de los usuarios de la información ya sean estos internos o externos.

## V. Conclusiones

- Primera** : La rentabilidad durante los últimos periodos no ha sido la esperada debido a los elevados costos laborales, la materia prima no ha cumplido con la calidad que se necesita para obtener una producción de calidad, las maquinarias y equipos de producción están necesitando mantenimiento preventivo y de emergencia, el control de calidad no se ha implementado lo cual es esencial en toda empresa industrial.
- Segunda** : Los costos laborales se ven incrementada al cálculo de altas horas extras que superan el 30% de las planillas, afectando al costo de los beneficios sociales como las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, así como el pago de atención medica de los trabajadores; las aportaciones de los trabajadores de igual manera se afectan de tal manera que o se puedan cumplir porque la producción no cubre los requerimientos que el departamento de ventas necesita cubrir.
- Tercera** : Recursos humano no capacita a los trabajadores en las actividades que realizan, obteniendo así una productividad reducida y de baja calidad, la asignación de personal no sigue el proceso para que la persona idónea ocupe dicho cargo, falta incorporar una selección adecuada de personal, así como una inducción a todos los trabajadores.
- Cuarta** : Los informes financieros muestran que la empresa no ha sido rentable en los últimos años, se evidencia que existe costos laborales que sobre pasan a las proyecciones que tiene la empresa, los costos de ventas son elevadas arrojando así un margen de rentabilidad muy baja, los costos de mantenimiento de maquinarias y de repuestos están por debajo de los presupuestado evidenciando que no se realizan dichos mantenimientos para obtener una producción adecuada en el tiempo necesario.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** : Gerencia general debe implementar estrategias de gestión para obtener productividad, contando con personal adecuado y capacitado que aporte a los objetivos de la empresa, proponer al directorio la compra de nuevas maquinarias y equipos para la producción, coordinar con las áreas pertinentes para que se realice mantenimiento sucesivos y oportunos a las maquinarias y equipos.
- Segunda** : Recursos humano debe analizar el pago de las horas extras, teniendo en cuenta que los colaboradores después de cumplir su jornada de labores su rendimiento no es la misma e incluso tienen riesgo de sufrir accidentes de trabajo ya sea por cansancio o agotamiento, deben tener en cuenta que las horas extras tienen un costo adicional al 25 y 35 % respectivamente y eso afecta directamente a los costos laborales.
- Tercera** : Recursos humanos debe gestionar capacitaciones a todo el personal, que si bien se sabe que los colaboradores tienen experiencias en la labor que realizan, necesitan capacitación para que dicha labor sea realizada de manera efectiva y productiva.
- Cuarta** : Gerencia general debe tomar decisiones con otras áreas relacionadas con la adquisición de materia prima de calidad y a bajo costo, coordinar con recursos humanos para reducir los costos laborales, implementar capacitaciones al personal, coordinar con producción para crear estrategias de procesos productivos, eliminar la duplicidad de labores, implementar el control de calidad en cada proceso de producción, minorar las mermas y desmedros, aumentar la productividad para conseguir la rentabilidad que la empresa espera.

## Referencias

- Aching, C. (2006) Ratios financieros y matemáticas de la mercadotecnia: Perú; recuperado de: <https://contabilidadparatodos.com/ratios-financieros-y-matematicas-de-la-mercadotecnia/>
- Aguiar, I. (1989). Rentabilidad y riesgo en el comportamiento financiero de la empresa. Canarias: Imprenta Pérez Galdós.
- Apaza, M. (2017). Contabilidad de instrumentos financieros. Perú: Pacifico editores sac.
- Argibay, M. (2004). Contabilidad financiera, métodos y procedimientos contables. España: Ideas Propias Editorial
- Arriagada, G. (2013) Liderazgo y trabajo en equipo. recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>
- Baena, D. (2010) Análisis financieros enfoque proyecciones financieras: Colombia; Ecoe Ediciones
- Bernal, M. (2004). Contabilidad, sistema y gerencia. Venezuela: Editorial CEC SA Parafraseo (3)
- Bernal, C. (2010) Metodología de la Investigación administración, economía, humanidad y ciencias sociales. Colombia: Pearson Educación.
- Cajo, J. y Álvarez, J. (2016) Manual práctico de las niif tratamiento contable tributario. Perú: Pacifico Editores
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Ecuador: UIDE.
- Chávez, S. e Idones, P. (2018) Gestión de las cuentas por cobrar y su relación con la rentabilidad en una empresa Perú; Universidad Peruana del Norte.
- Chiavenato, I. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2004) Introducción a la teoría general de la administración: México; McGraw-Hill
- Congreso (2015) Tributación laboral. Perú: recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/1FD14DDAD5695D600525816E0062317C/\\$FILE/3NIR\\_N\\_007\\_15\\_16\\_tributaci%C3%B3n\\_laboral.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1FD14DDAD5695D600525816E0062317C/$FILE/3NIR_N_007_15_16_tributaci%C3%B3n_laboral.pdf)
- Duran, M. (2012) El estudio de caso en la investigación cualitativa. Costa Rica: Revista Nacional de Administración.
- Dulzaides, M. (2004) Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. Cuba; Editorial Ciencias Médicas.

- Fernández, J. (2004). Rentabilidad empresarial propuesta practica de análisis y evaluación. España: Imprenta modelo
- Fuster, D. (2019) Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones. recuperado de: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, I. (2017) Definición de Recursos Humanos. recuperado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/recursos-humanos>
- Gestión, (2018) Costos laborales en start up: recomendaciones para minimizar su impacto: recuperado de: <https://gestion.pe/opinion/costos-laborales-start-up-recomendaciones-minimizar-impacto-245614-noticia>.
- Gonzales, A. y Wong, P. (2019) Costos por absorción y su rentabilidad en la empresa Style's Technology S.A. Stylestech En la ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Guajardo, G; & Andrade, N. (2008) Contabilidad financiera: México; McGraw-Hill
- Krugman, P., Obstfeld, M. y Melitz, M. (2012). Economía internacional, teoría y política. Madrid: Pearson educación
- Lorenzana, D. (2020) El análisis financiero en la empresa ¿Qué es y cómo hacerlo?: recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/el-analisis-financiero.html>
- Mata, L. (2020) La entrevistas en la investigación cualitativa: recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Martínez, M. (2006) *La investigación cualitativa (síntesis conceptual)*. Perú: Revista IIPS Facultad de Psicología UNSM
- Martínez, E. y Martínez, F. (2009) Capacitación por competencia principios y métodos. Chile: recuperado de: [http://capacitacionefectiva.cl/recursos/capacitacion\\_por\\_competencias.pdf](http://capacitacionefectiva.cl/recursos/capacitacion_por_competencias.pdf)
- Martínez, M. (2006) La investigación cualitativa (síntesis conceptual). Perú: Revista IIPSI Facultas de Psicología UNSM.
- Mera, J. (2017) Cartera de créditos y cobranzas y su impacto en la liquidez y rentabilidad de la empresa Medic & services S.A..En la ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Mohammadian, M. (2019). Economía del tercer camino: de la teoría de la bioeconomía a la práctica. España: recuperado de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/688477/EM\\_62\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/688477/EM_62_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mochón, F. (2009). Economía, teoría y política. España: McGraw-Hill

- Muñoz, O. (2019) Influencia del control de inventarios en la rentabilidad de la empresa Comercializadora y Distribuidora RACSER SA. Perú; Universidad Peruana del Norte.
- Muñoz, J. (2008) Contabilidad financiera: España; Pearson Educación
- Muñoz, J. y Sahagún, M. (2017) Hacer análisis cualitativos con atlas.ti 7. España; recuperado de: <https://manualatlas.psicologiasocial.eu/atlasti7.pdf>
- Otero, M. y Torres, K. (2016) Plan de mejora de la gestión de rotación de personal y siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera; Perú; Universidad del Pacifico.
- Polo, D. (2019) ¿Por qué empoderar a tu equipo de trabajo? recuperado de: <https://www.gestionar-facil.com/empoderar>
- Presidencia del Consejo de Ministro (2013) Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas. Perú: recuperado de: <http://www.iiap.org.pe/Upload/servir/car2/4.pdf>
- Proinversión (2016) Régimen laboral de la actividad privada en el Perú, Perú: recuperado de: <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Ross, S., Westerfield, R., & Jaffe, J. (2009). Finanzas corporativas. México: McGraw Hill.
- Salimbeni, S. (2008). Administración estratégica, Buenos Aires: Universidad Libros
- Sunder, S. (2005). Teoría de la contabilidad y control. Colombia: International Thomson Publishing
- Sampieri, H. (2004) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Torres, Z. (2014). Teoría general de la administración. México: Grupo Editorial Patria
- Toyama, J. (2013) Tributos y aportes del contrato de trabajo: la tributación laboral. Perú: THĒMIS-Revista De Derecho, (64), 197-216. Recuperado a partir de recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9583>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Rev. Fac. Med. 2017 Vol. 65 No. 2: 329-332. DOI: recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Vargas, F. y Pilalumbo, H. (2019) Como lograr rentabilidad en una empresa industrial mediante la herramienta de control interno en el área de compras. En la ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Zavaleta, R. (2001) Los costos laborales en Perú: recuperado de: <https://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.htm>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de categorización

#### Factores que inciden en la rentabilidad de una empresa industrial, Carabayllo, 2020

Problema general	Objetivo general	Sub categoría	Indicador
¿Cuáles son las implicancias de los factores determinantes de la rentabilidad en una empresa industrial, 2020?	Analizar los factores determinantes que inciden en la rentabilidad de una empresa industrial, 2020 .	<b>C1: Rentabilidad</b>	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivo específico</b>	SC1 Costos laborales	SC1.1 Remuneraciones
¿Cómo el costo de personal incide en la rentabilidad de una empresa industrial?	Analizar la incidencia del costo de personal en la rentabilidad de una empresa industrial		SC1.2 Beneficios laborales
			SC1.3 Aportes laborales
			SC1.4 Normas laborales
¿Cómo los recursos humanos implican en la rentabilidad de una empresa industrial?	Analizar la implicancia de los recursos humanos en la rentabilidad de una empresa industrial.	SC2 Recursos humanos	SC2.1 Capacitación
			SC2.2 Liderazgo
			SC2.3 Empoderamiento
			SC2.4 Análisis y asignación de puestos
¿Cómo los informes financieros analizan la rentabilidad de la empresa industrial?	Analizar los informes financieros de una empresa industrial.	SC3 Informes financieros	SC3.1 Estado de situación financiera
			SC3.2 Estado de resultado
			SC3.3 Razones financieras
<b>Método</b> Paradigma: interpretativo Enfoque: cualitativo Método: Estudio de caso, inductivo, analítico-sintético	<b>Técnicas de Instrumento</b> Técnica: entrevista Instrumento: Guías de entrevista	<b>Escenario de estudio y participantes</b> Empresa ladrillera Participantes: a) Gerente general; b) Jefe de recursos humanos; c) Contador general; d) Jefe de producción; e) Capataz	<b>Métodos de análisis de datos</b> Triangulación

## **Anexo 2: Guía de entrevista**

Estimados,

Por medio de la presente queremos realizarle una entrevista referente a la rentabilidad de la empresa y los costos laborales de la empresa industrial donde usted labora.

De antemano no existe respuestas malas o buenas, la información que nos brinde serán estrictamente para fines académicos

Gracias

1. ¿De acuerdo a las jerarquías de la empresa, las remuneraciones están acorde al mercado laboral?
2. ¿Qué beneficios y aportes laborales se aplican en la empresa y cuál es la norma legal?
3. ¿Cuáles con las Capacitaciones para una buena asignación de puesto de trabajo en la empresa
4. ¿Qué tipo de medidas se toman para seleccionar personal en el tema de liderazgo y empoderamiento?
5. ¿Cuáles son los análisis que se realizan con los estados financieros y los ratios?

## **Anexo 3: Entrevistas**

### **Entrevista 1: Gerente general**

1. **¿De acuerdo a las jerarquías de la empresa, las remuneraciones están acorde al mercado laboral?**

Las remuneraciones que se paga en la empresa son superiores al sueldo mínimo que otra empresas pagan a sus trabajadores, en el área de producción los trabajadores ganan aparte de su remuneración las horas extras y llegan a cobrar alrededor de 2,500.00 soles aproximadamente, los capataces y jefes de producción ganan sueldos superiores en comparación a la competencia esto debido a que ellos son responsables por la producción, en cómo llegar a la productividad que la empresa necesita, el área de administración los sueldos están en paralelos al rubro de la empresa. En conclusión, los sueldos si están por encima del mercado laboral.

2. **¿Qué beneficios y aportes laborales se aplican en la empresa y cuál es la norma legal?**

En la empresa se tienen todos los beneficios, los trabajadores en todas las áreas se les paga las horas extras, vacaciones, gratificaciones en julio y diciembre, compensación por tiempo de servicios.

Los aportes laborales son a la administración de fondos de pensiones y onp, que se les descuenta a los trabajadores para su pensión de jubilación, también hay otros descuentos como el impuesto a la renta de quinta categoría o renta de cuarta a los que emiten recibos por honorarios.

Todos estos beneficios y aportes laborales están regulados por la Ley.

3. **¿Cuáles con las Capacitaciones para una buena asignación de puesto de trabajo en la empresa?**

Actualmente no estamos realizando capacitaciones a los trabajadores, pero si tenemos planificados capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo sobre el tema del covid-19 que es muy importante para la reanudación de actividades. Los puestos de trabajos desde que se tomó la gerencia en julio de 2019 ha estado en observación porque no están funcionando como deberían, se necesita replantear todas las áreas

4. **¿Qué tipo de medidas se toman para seleccionar personal en el tema de liderazgo y empoderamiento?**

Hay personas que son líderes por iniciativa propia, como hay otras que les falta inducirlos para que se den cuenta que son líderes, no se toma ninguna medida solo se le conoce por su actitud.

En el caso de empoderamiento no todos los trabajadores son capaces de desarrollar esta aptitud, y se tiene que tener cuidado para que esas aptitudes sean para el beneficio de la empresa, las ideas de los trabajadores son muy buenas y hay que tenerlas en cuenta.

5. **¿Cuáles son los análisis que se realizan con los estados financieros y los ratios?**

Los estados financieros nos sirven para poder saber si la empresa está bien financieramente y si hemos obtenidos utilidades o perdidas, o en que rubro estamos gastando más de lo normal, en nuestro caso en los últimos años de acuerdo a los estados financieros nos muestra que el costo de personal está muy elevado y no hemos obtenido la rentabilidad que se desea.

Los ratios que nos muestra el departamento de contabilidad nos muestra si tenemos liquides para enfrentar nuestras deudas a corto y largo plazo, se analiza si la empresa ha obtenido rentabilidad por las inversiones realizadas.

## **Entrevista 2: Jefe de recursos humanos**

1. **¿De acuerdo a las jerarquías de la empresa, las remuneraciones están acorde al mercado laboral?**

Como departamento de recursos humanos tratamos que los trabajadores reciban una remuneración asequible incluso tienen horas extras porque la producción así lo amerita, y ellos trabajan bien. Las áreas de administración son las que tienen mayor sueldo por los cargos que ocupan, están casi similar a las otras empresas que tienen el mismo tipo de actividad. En estos momentos el mercado laboral está pagando a sus trabajadores una remuneración mínima vital, en la empresa se paga por encima de eso.

2. **¿Qué beneficios y aportes laborales se aplican en la empresa y cuál es la norma legal?**

Los trabajadores cuentan con todos los beneficios laborales de acuerdo al texto único ordenado del decreto legislativo 728, estamos hablando de las gratificaciones por fiestas patrias en julio, gratificaciones por navidad en diciembre, las vacaciones por

cada año de labores tienen derecho al descanso vacacional de 30 días, tienen la compensación por tiempo de servicios que se deposita en dos semestres, en mayo y noviembre, atención médica para el trabajador y sus derechohabientes, asignación familiar que le corresponde por tener hijos menores de edad y esto equivale al 10% de la remuneración mínima vital.

Los aportes se realizan a las administradoras de fondos de pensiones y ONP para su jubilación.

Entre los impuestos que se les aplica a los trabajadores esta la renta de quinta categoría.

**3. ¿Cuáles con las Capacitaciones para una buena asignación de puesto de trabajo en la empresa?**

Se está diseñando capacitaciones para el personal, pero por esta coyuntura se ha postergado, solo se darán capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En años anteriores han sido muy pocas las capacitaciones.

Los puestos de trabajo aun no cuentan con un perfil bien detallado donde especifique los requisitos indispensables para ocupar dichos puestos, se está programando realizar las selecciones de personal siguiendo una estructura más adecuada.

**4. ¿Qué tipo de medidas se toman para seleccionar personal en el tema de liderazgo y empoderamiento?**

En la empresa no se está tomando ninguna medida para ver quién es líder o quien puede liderar algún equipo de trabajo, los jefes de áreas son los líderes que hasta el momento tenemos.

Las ideas que los trabajadores tienen son muy buenas, pero se tiene que analizar bien

### **Entrevista 3: Contador general**

**1. ¿De acuerdo a las jerarquías de la empresa, las remuneraciones están acorde al mercado laboral?**

Las remuneraciones en la empresa están igual o mayor al mercado laboral de acuerdo a los puestos de trabajo, los obreros están ganando un sueldo superior a la remuneración mínima vital, los supervisores y capataces de igual manera están calificados hablando de remuneración por encima del mercado laboral o de otras empresas ladrilleras de la zona, el personal administrativo tiene una remuneración variable de acuerdo al cargo

que ocupan las cuales están igual o por encima del mercado laboral. El caso de la remuneración de la parte operaria se incrementa por las horas extras que se requiere en la producción.

**2. ¿Qué beneficios y aportes laborales se aplican en la empresa y cuál es la norma legal?**

En la empresa por los ingresos anuales y la cantidad de trabajadores, los beneficios laborales son al cien por ciento, esto quiere decir que se les paga a los trabajadores sus vacaciones 30 días por cada año de servicios, se les paga la compensación por tiempo de servicios una remuneración, promedio de gratificación e ingresos obtenidos en el periodo como base para el cálculo, tienen seguro de salud para los titulares y derechohabientes, los aportes que realizan son a las administración de fondos de pensiones u ONP, renta de quinta categoría, entre otros.

La norma legal es la que regula todos estos beneficios y aportes que el trabajador tiene derecho y obligaciones, decreto legislativo 728

**3. ¿Cuáles con las Capacitaciones para una buena asignación de puesto de trabajo en la empresa?**

La empresa realiza capacitaciones muy ligeramente a los trabajadores, aun no se tiene bien definido el perfil de cada puesto de trabajo, las personas normalmente ocupan cargo por recomendación de los mismos socios o trabajadores, para los cargos administrativos llegan a ocupar puestos por recomendación o por experiencias, En la empresa son más de 100 socios y ellos recomiendan a sus conocidos para los puestos de trabajo, si ya no encuentran recién hacen solicitudes para ocupar dichos puestos.

**4. ¿Cuáles son los análisis que se realizan con los estados financieros y los ratios?**

Los estados financieros reflejan los saldos de las operaciones comerciales que la empresa realiza, también se puede saber lo que la empresa posee, ya sea cuentas por cobrar como por pagar y los activos que tiene la empresa, esto cuando hablamos del estado de situación financiera, cuando nos referimos a los ingresos y gastos que la empresa ha tenido durante un periodo estamos hablando del estado de resultados, aquí podemos saber si la empresa ha tenido perdida o ganancia.

Con los ratios financieros se pueden analizar si la empresa fue rentable durante un periodo, también se puede analizar la rotación de los inventarios, las cuentas por cobrar y pagar, se puede analizar si la inversión en la empresa fue positiva o negativa.

#### **Entrevista 4: Jefe de producción**

- 1. ¿De acuerdo a las jerarquías de la empresa, las remuneraciones están acorde al mercado laboral?**

Las personas que trabajan en producción tienen un sueldo de acuerdo a su rendimiento, que normalmente es superior a 930.00 soles y cuando se hay producción que casi siempre es ellos ganan sus horas extras, los pagos son semanales y si están ganando un sueldo mayor a los de otras empresas.

El personal sabe que acá en la empresa se saca más sueldo por el mismo trabajo que hacen.

- 2. ¿Qué beneficios y aportes laborales se aplican en la empresa y cuál es la norma legal?**

Acá en la empresa se tiene todo el beneficio que la ley nos da, tenemos gratificación en julio y en diciembre, vacaciones al año, compensación por tiempo de servicios que nos depositan cada seis meses, tenemos también atención al seguro, descansamos un día a la semana, trabajamos 8 horas diarias y si nos quedamos más horas nos pagan horas extras.

Nos descuentan la ONP y AFP dependiendo en que sistema estamos.

- 3. ¿Cuáles con las Capacitaciones para una buena asignación de puesto de trabajo en la empresa?**

Aun no recibimos capacitación, solo trabajamos por lo que se necesita hacer, y se guían de los jefes de cada área. Los puestos de trabajo lo ocupan las personas que han sido socios y que ya tienen experiencia de años, los nuevos que ingresan mayormente son por recomendación o familiares de los socios.

- 4. ¿Qué tipo de medidas se toman para seleccionar personal en el tema de liderazgo y empoderamiento?**

En el trabajo hay personas que son líderes pero que quizá no cuenten con la capacitación necesaria y poder liderar un grupo.

Las ideas de las personas para mejorar el trabajo son escuchadas para luego ponerlo en acción o simplemente se desecha la opción.

## **Entrevista 5: Capataz**

**1. ¿De acuerdo a las jerarquías de la empresa, las remuneraciones están acorde al mercado laboral?**

Si, a nosotros nos pagan más que el sueldo mínimo, y cuando nos quedamos después del horario de trabajo nos pagan horas extras, ahora los sueldos dependen del cargo que ocupas, ya sean obreros, supervisores, capataces, etc.

Referente al mercado laboral se sabe que en otras empresas están pagando sueldo mínimo y no hacen horas extras.

**2. ¿Qué beneficios y aportes laborales se aplican en la empresa y cuál es la norma legal?**

La empresa si nos paga todos los beneficios, aunque se demoran un poco, pero si nos pagan, las gratificaciones en fiestas patrias y en navidad, las vacaciones también nos pagan, la CTS si nos depositan al banco.

Tenemos seguro para nosotros y nuestra familia, tenemos descanso de un día a la semana. También nos descuentan la ONP y AFP dependiendo de los casos.

**3. ¿Cuáles con las Capacitaciones para una buena asignación de puesto de trabajo en la empresa?**

No recibimos capacitación del puesto de trabajo, solo nos explican brevemente lo que tenemos que hacer y los cuidados que tenemos que tener, el horario de trabajo.

**4. ¿Qué tipo de medidas se toman para seleccionar personal en el tema de liderazgo y empoderamiento?**

En la empresa no se toman ninguna medida para la selección de personal, los líderes de grupo no tienen el respaldo de la empresa, solo se reúnen para ver cómo se va a trabajar, el horario de trabajo y las actividades que cada trabajador van hacer, la empresa hace años que su rentabilidad es mínima tienen deudas con el pago de las semanas, hay proveedores que no se le está pagando, los líderes nos dicen que tenemos que seguir trabajando que la empresa ya va a cambiar y que nos pagaran a tiempo.

# Anexo 4: Evidencia de la triangulación

The screenshot displays the 'Administrador de códigos' window in Cesar Tasyco. The main area shows a list of codes with associated data. A bar chart is overlaid on the list, showing the 'Densidad' (Density) for each code. The 'Grupos' (Groups) column lists various categories like 'C.1.1. Costo laboral' and 'C.1.2. Recursos humanos'. The 'Creado por' (Created by) column shows 'Cesar' for all entries, and the 'Modificado' (Modified) column shows dates from 04/07/2020 to 16/07/2020.

Nombre	Ensamblamiento	Densidad	Grupos	Creado por	Modificado
C.1. Rentabilidad		0		Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.1. Costo laboral		0		Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.1.1. Remuneraciones		7	1 [C.1.1. Costo laboral]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.1.2. Beneficios laborales		9	1 [C.1.1. Costo laboral]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.1.3. Aportes laborales		6	1 [C.1.1. Costo laboral]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.1.4. Normas laborales		1	1 [C.1.1. Costo laboral]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.2. Recursos humanos		0		Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.2.1. Capacitación		5	1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.2.2. Liderazgo		4	1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.2.3. Empadronamiento		3	1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.2.4. Análisis de asignación de puestos		5	1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.3. Informes financieros		0		Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.3.1. Estado de situación financiera		2	1 [C.1.3. Informes financieros]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.3.2. Estado de resultado		2	1 [C.1.3. Informes financieros]	Cesar	04/07/2020 8:05
C.1.3.3. Razones financieras		2	1 [C.1.3. Informes financieros]	Cesar	04/07/2020 8:05
Costo laboral		0		Cesar	16/07/2020 21:30
Informes financieros		0		Cesar	16/07/2020 21:31
Recursos humanos		0		Cesar	16/07/2020 21:30
Rentabilidad		0		Cesar	16/07/2020 21:39

Comentarios:

No se han seleccionado items (o se ha seleccionado más de un item).



Cesar Tuxayo - ATLAS - Versión de prueba

Inicio | Buscar | Analizar | Importar & Exportar | Herramientas & Soporte Técnico

Nuevo código libre | Nuevo grupo | Cargar grupo inteligente | Cargar código inteligente | Eliminar códigos | Renombrar códigos | Copiar códigos | Editar comentario | Editar código inteligente | Administrador de grupos | Administrador de códigos

Administrador de documentos | Administrador de códigos

Explorador del proyecto

- Cesar Tuxayo
  - Documentos (1)
  - Códigos (19)
    - Redes (5)
    - Grupos de documento
    - Grupos de códigos (3)
    - Grupos de memos (0)
    - Grupos de redes (1)
    - Transcripciones de ms.

Grupos de códigos

- C.1.1. Costo laboral (4)
- C.1.2. Recursos humanos (4)
- C.1.3. Informes financieros (3)

Buscar

Mostrar códigos en grupo C.1.2. Recursos humanos

Nombre	Densidad	Ensamblamiento	Grupos	Creado por	Modificado por	Creado	Modificado
C.1.2.1. Capacitación	5		1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05
C.1.2.2. Liderazgo	4		1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05
C.1.2.3. Emprendimiento	3		1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05
C.1.2.4. Analisis de asignación de puestos	5		1 [C.1.2. Recursos humanos]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05

Comentarios:

No se han seleccionado items (o se ha seleccionado más de un item).

19 códigos | 4 códigos filtrados | Escribe aquí para buscar

11:56 | 14/08/2020

Cesar Tsayco - ATLAS - Versión de prueba

Inicio | Buscar | Analizar | Importar & Exportar | Herramientas & Soporte Técnico | Administrar códigos | Herramientas | Vista

Nuevo código libre | Nuevo grupo | Cargar grupo inteligente | Cargar código inteligente | Crear instancia | Crear instancia | Editar comentario | Editar código inteligente | Fusionar códigos | Abrir árbol de red | Lista de palabras | Informe | Exportar a Excel

Administrador de documentos | Administrador de códigos

Explorador del proyecto

- Cesar Tsayco
  - Documentos (1)
  - Códigos (19)
    - Redes (5)
    - Grupos de documentos
    - Grupos de códigos (3)
    - Grupos de memos (0)
    - Grupos de redes (1)
    - Transcripciones de ms.

Administrador de documentos | T1: Instrumento cualitativo 2020 - CESAR TSAYCO

Buscar grupos de códigos

Grupos de códigos

- C.1.1. Códigos (4)
- C.1.2. Recursos humanos (4)
- C.1.3. Informes financieros (3)

Mezclar códigos en grupo C.1.3. Informes financieros

Nombre	Ensamblamiento	Densidad	Grupos	Creado por	Modificado por	Creado	Modificado
C.1.3.1. Estado de situación financiera	2	2	1 [C.1.3. Informes financieros]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05
C.1.3.2. Estado de resultado	2	2	1 [C.1.3. Informes financieros]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05
C.1.3.3. Razones financieras	2	2	1 [C.1.3. Informes financieros]	Cesar	Cesar	04/07/2020 8:05	04/07/2020 8:05

Comentarios:

No se han seleccionado ítems (o se ha seleccionado más de un ítem).

19 códigos | 3 códigos filtrados | Escribe aquí para buscar

11:56 | 14/08/2020 | ESP



