



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la
empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén**

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

AUTORAS:

Bach. Sonia Álvarez Larreatigue (ORCID: 0000-0003-3202-5168)

Bach. Flormira Flores Carhuactocto (ORCID: 0000-0002-7025-890x)

ASESOR:

Mg. Carlos Enrique Alarcón Eche (ORCID: 0000-0002-0035-7865)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Costos

Chiclayo – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por darme toda la sabiduría y fuerzas para continuar luchando y seguir adelante. A mis padres por su apoyo incondicional brindándome su cariño y comprensión. A la razón de mi vida, mi querida hija.

Sonia

Gracias a Dios todo poderoso, a mi padre por todo su cariño, y por estar siempre apoyándome y dándome ánimos en cada etapa de mi vida, a mis hermanos por todas las alegrías y tristezas que hemos pasado. En especial a mi esposo porque a pesar de las adversidades ha estado junto a mí, te amo.

Flormira

Agradecimiento

La Facultad de Ciencias Empresariales, a la Dirección de Contabilidad personal Jerárquico, docente y administrativo de la Universidad Cesar Vallejo, especialmente a los docentes que durante toda la carrera supieron compartir con nosotros sus conocimientos y sabias experiencias que permitieron directa e indirectamente nuestra sólida formación en la especialidad de contabilidad.

LAS AUTORAS

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaración Jurada

Yo, Sonia Alvarez Larreatigue y Flormira Flores Carhuatocto egresado (a) de la Escuela Académica Profesional de Contabilidad, de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 44412990 – 48124938.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **“Modelo De Gestión Económico Financiera para Reducir los Costos Laborales de la Empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén”**
La misma que presento para optar el título de Contador Público.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 17 de Julio 2019



.....
Sonia Alvarez Larreatigue
DNI: 44412990



.....
Flormira Flores Carhuatocto
DNI: 48124938

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de figuras	vii
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	19
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	19
2.2 Operacionalización de variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	41
Acta de aprobación de originalidad de tesis	63
Reporte de turnitin.....	64
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	65
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	67

Índice de figuras

Figura 1: Costos laborales promedio por hora en la manufactura	14
Figura 2: Posición de los países de competitividad laboral	15
Figura 3: Posición de los países de competencia laboral.....	15
Figura 4: Nivel de la dimensión presentismo	25
Figura 5: Nivel de la dimensión tardanza en los trabajadores	27
Figura 6: Nivel de la dimensión de ausentismo en los trabajadores.....	29
Figura 7: Nivel de la variable costos laborales en la Empresa Estación de servicios Servicentro	30
Figura 8: Etapa Ex – Ante (antes del suceso).....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Costos laborales promedio por hora en la manufactura.....	10
Tabla 2: Operacionalización de variables.....	20
Tabla 3: Dimensión presentismo en los trabajadores de la Empresa	24
Tabla 4: Nivel de la dimensión presentismo en los trabajadores de la Empresa	25
Tabla 5: Dimensión tardanza en los trabajadores de la Empresa	26
Tabla 6: Nivel de la dimensión tardanza en los trabajadores de la Empresa	27
Tabla 7: Dimensión ausentismo en los trabajadores de la Empresa	28
Tabla 8: Nivel de la dimensión ausentismo en los trabajadores de la Empresa	29
Tabla 9: Nivel de la variable costos laborales en la Empresa.....	30
Tabla 10: Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	31
Tabla 11: Estadísticas de fiabilidad relacionados con los costos laborales en la Empresa.....	31
Tabla 12: Estadísticas de fiabilidad relacionados con los costos laborales en la Empresa.....	31
Tabla 13: Estación De Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén.....	42
Tabla 14: Remuneración mínima vital en el año 2018.....	50
Tabla 15: Trabajador a tiempo parcial.....	60
Tabla 16: Análisis de ahorro por cambio de régimen	61
Tabla 17: Trabajador a tiempo parcial.....	62

RESUMEN

La presente investigación titulada: Modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. Tuvo como objetivo: Proponer un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la Empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. Fue de diseño no experimental de tipo descriptivo – propositivo, con una muestra de 20 trabajadores. Finalmente, se concluyó que el nivel de la variable costos laborales en la Empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente los costos laborales son deficientes (5%), aceptables (20%), finalmente los costos laborales son óptimos (25%).

Palabras clave: Gestión, Económico financiera, Costo laborales.

ABSTRACT

The present investigation entitled Model of financial economic management to reduce the labor costs of the Service Station Servicentro Santa Maria EIRL Jaén. It aimed to propose a model of economic and financial management to reduce the labor costs of the Company Service Station Servicentro Santa Maria EIRL Jaén. It was a non-experimental design of a descriptive - propositive type, with a sample of 20 workers. Finally, it was concluded that the level of the variable labor costs in the Service Station Servicentro Santa Maria EIRL Jaén is very poor (50%), then the labor costs are deficient (5%), acceptable (20%), finally the Labor costs are optimal (25%).

Keywords: Management, Economic financial, Labor cost

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la realidad del sector financiero a nivel internacional, nacional y local, es evidenciado que Morgan Stanley Capital International (MSCI) ha remontado a Argentina de mercado frontera a emergente, por medio de esto Argentina podrá recibir de 4.500 millones de dólares por una inversión. La petición de una recuperación financiera al Fondo Monetario Internacional señalado en mayo y la desvalorización de su moneda, inquietó a que los mercados se aislaran y no brindaran ayuda a Argentina, algo que felizmente no ocurrió. Lo que debe hacer ahora el presidente será apreciar toda la confianza que se puso en él. Argentina recibió un préstamo de 55.000 millones de dólares pactados con la dirección del FMI que fue aceptado este miércoles. Para defender el valor de su moneda se enviará urgente unos 15.000 millones a Buenos Aires, ya que desde mayo ha decaído su valor casi al 50% (Rivas, 2018). En Perú, el año 2016, las pequeñas y medianas entidades se vieron afectadas por los incrementos de los costes laborales, ya que ellos trabajan con las remuneraciones mínimas vitales, entonces a la empresa en mención sus costos laborales aumentan en 46 soles si tenemos como base 100 soles, esto producto del incremento de la remuneración mínima (RPP, 2016).

Por otro lado, en Lambayeque el presidente de CCL (Cámara de Comercio de Lambayeque) señaló que la nuevo Remuneración Mínimo Vital (RMV) de S/ 930 aumentará el incumplimiento laboral. Especificó que las planillas de las empresas aumentarán en un 9.4%; en el cual las consecuencias serán el aumento de la informalidad en el campo de las micro y pequeñas empresas, muy abatidas en los últimos años. Del mismo modo afirma que el costo por los trabajadores formales será de S/ 1,300 para las empresas de régimen general, porque para la determinación anual de los costos, se incluyen asignaciones familiares, aportes a Essalud, CTS, las vacaciones y bonificaciones (RPP, 2018). Además, en Cajamarca el gerente regional de Control de Cajamarca, encargado de la Contraloría General de la República, Heber Sangay, anunció el incumplimiento de los gobernadores o alcaldes de la región, con no enviar el informe preliminar de Rendimiento de Cuentas y Transferencia de los tres años y medio de gestión. Según Sangay, este informe preliminar de Rendición de Cuentas dará a conocer a la ciudadanía la realidad económica y financiera de la entidad como la cartera de inversiones, cuentas pendientes (a la SUNAT, Essalud, ONP y AFP), procesos judiciales en curso y

registros de obras públicas (en ejecución, paralizadas y culminadas).

En este agosto se proyecta ejecutar un operativo en toda la nación con el fin de confirmar el proceso de transferencia de gestión administrativa se ejecute de manera ordenada, eficiente y oportuna, recalcó (Alvarado, 2018).

Finalmente, en Jaén el año 2014, el tribunal de cuentas informó a las autoridades y población acerca de la gestión económica de fondos públicos, que fueron malgastados ya que no se cumplió con

Para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, se acudió a la revisión de trabajos previos que guarden relación con nuestro tema: a Nivel Internacional, Nacional y Local, que nos servirá de antecedentes y tener un conocimiento de forma clara y precisa. Así mismo debemos precisar que no somos los únicos que hemos trabajado esta investigación, y para ello mencionamos a los siguientes autores

Avilez y Gáneas (2011), en su tesis “Análisis de la gestión administrativa, económica y financiera de la actividad turística del cantón Montalvo, provincia de los ríos y su influencia en el desarrollo socioeconómico de sus habitantes”, para obtener el grado de Master en Administración de Empresas, de la Universidad Técnica de Babahoyo, de la localidad Babahoyo. Como objetivo general explicar un estudio de la dirección administrativa, económica y financiera de la función turística del cantón de Montalvo, y su dominio con el crecimiento socioeconómico de su población, a su vez se concluyó que el desplazamiento turístico realizado en el cantón Montalvo, se ve influenciada en la expansión socioeconómico de sus pobladores, a pesar de la mala coordinación en la gestión administrativa, económica y financiera, esto se da debido a la por falta de soporte de organizaciones públicos y privados relacionados a esta actividad. Por último, la investigación es relevante, ya que promociono el turismo local a través de la labor municipal, debido a que es muy importante tener estructuras de acciones y responsabilidades del municipio de acuerdo a un modelo de actividad que se adecua a las competencias y posibilidad del ámbito del gobierno (p. 16).

León (2016), en su tesis “Análisis de gestión financiera y su incidencia en la planeación estratégica de la ferretería Manantial Guihon SAC” para percibir el título de

Contador Público, de la Universidad Nacional de Trujillo, de la ciudad de Trujillo. La empresa tiene la problemática para realizar sus actividades y crecer se tienen que financiar mediante una entidad bancaria, el diseño es no experimental de tipo analítico – sintético. El Objetivo principal es diagnosticar la incidencia del estudio de la gestión financiera en la planificación estratégica de la ferretería Manantial de Guihon SAC, así mismo se llegó a la conclusión se podrá crear relaciones de calidad, y tener una mejor posición en el mercado con la ayuda de una buena gestión de los recursos. También se recomienda que se implante un análisis financiero que en seguida es reportado al Gerente quien es la que se encarga de tomar decisiones (p.22).

López (2016), en su tesis “Costos del ausentismo laboral por enfermedad en el hospital nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, durante el periodo 2013” para recibir su grado académico de Magister en Administración y Gerencia en salud, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, de la localidad Pillco Marca, cuyo tema de investigación se centra en la problemática de cuál es el costo del ausentismo laboral en el Hospital en el periodo 2013, en el cual tuvo como objetivo principal describir el costo del ausentismo laboral por enfermedad en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé durante el periodo 2013, en donde el autor concluyó que el 72% de los colaboradores de la empresa tuvieron descanso médico, ello ocasionó que se genere un costo laboral de ausentismo por enfermedad de un monto de s/ 218, 481.47 soles (p. 17).

Balarezo (2015) en su tesis “Implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión económica financiera de las empresas de saneamiento ambiental del distrito de Casa Grande”, para poder obtener el grado Contador Público, de la Universidad Nacional de Trujillo, de la localidad de Trujillo, tuvo como objetivo general explicar cómo incide la creación de una sistema de control interno en la gestión económico financiero de las empresas de saneamiento ambiental del distrito de Casa Grande. El autor concluye que, al implementar el sistema de control interno, este permitirá que mejore la gestión tanto financiera como económica, dicha mejora tendrá un efecto positivo en los estados financieros.

Gago (2014) en su tesis titulada “Impacto de la globalización en las estrategias de gestión financiera de las cooperativas” para poder tener el grado de Doctor en Contabilidad

y Finanzas, de la Universidad San Martín de Porres, de la localidad de Lima, considero como objetivo principal diagnosticar el impacto de la globalización, en las tácticas de la diligencia financiera de las cooperativas. El autor concluye que las estrategias de gestión financiera se ven influenciadas de manera indirecta por la globalización, por lo tanto, es importante sugerir que sus organizaciones se adapten con la finalidad de dar paso a la integración económica internacional (p.70).

García (2014), en su tesis “Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A de la provincia de Ascope” para poder obtener el grado de Contador Público, de la Universidad Nacional de Trujillo, de la localidad de Trujillo, considero como objetivo principal diagnosticar la incidencia de los costos laborales en la organización económica de la entidad Pesquera Exalmar S.A.A de la provincia de Ascope. El autor manifiesta en sus conclusiones que la estructura económica de la empresa está directamente influenciada por los costos laborales que se generan, ante esto es recomendable que la empresa programe un análisis de los costos en mención con el fin de determinar la cantidad como la estructura económica.

Abanto (2017), para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias, de la Universidad Nacional de Cajamarca, de la localidad de Chota, tuvo como objetivo examinar la forma en que la tributación municipal aporta a la organización financiera de la Municipalidad Provincial de Chota, 2015. El autor concluye que la tributación municipal no está generando un impacto significativo por mejorar la gestión financiera, además que la municipalidad, no ejecuta fiscalización tributaria, debido a que algunas áreas de dicha entidad no funcionan.

Se realizó una revisión bibliográfica sobre la gestión económica y financiera, llegando a exponer la definición según Torres (2013), en donde menciona que la gestión económica y financiera son los procesos económicos que una empresa realiza con el fin de obtener y proteger el dinero en sus diferentes formas. Las empresas no sobrevivirán si no cumple los principios mencionados por rama de la administración financiera. Por otro lado, para el Centro Europeo de Empresas e Innovación de Bizkaia [BEAZ], (2011), la gestión económica y financiera son procesos que se basan en dirigir, planificar evaluar y organizar los recursos económicos y financieros, que siguen un fin de conseguir los objetivos de

manera eficiente y eficaz.

Al respecto la selección de cartera de Markowitz. - Debido a los alcances económicos y financieros deficientes que acontecen en el país, las personas quieren estar más informado de los temas financieros. La teoría de Markowitz es una de las teorías de formas de carteras, nos indica la existencia de una activa financiera libre de riesgo en el que poder invertir o con el que poder financiarse. Es una manera de ejemplificar las razones por las que se escogen una serie de activos financieros, y nos ayuda a mejorar nuestra inversión (Álvarez, 2016).

Así mismo la teoría financiera contemporánea de Stewart Myers. - El mercado escenifica el eje principal de sus interrelaciones, en el cual se está basando en la utilidad marginal correspondientes a los modelos estadísticos y econométricos que son parte importante de las herramientas y conclusiones (Oliva, 2016).

Por otro lado, el modelo de Merton. -Es un modelo de análisis que se utiliza para analizar y determinar el incumplimiento de las empresas. Se utiliza para evaluar el riesgo crediticio de la deuda de una compañía. A partir de este modelo los inversionistas comprenderán el espacio de su entidad de cumplir sus responsabilidades financieras y permite estimar la probabilidad de incumplimiento (Suárez, 2012).

Además, El modelo KMV. - Es un modelo económico donde se utiliza las herramientas como son los derivados financieros. Este modelo utiliza el ingenio del modelo de Frecuencias de omisión Esperado, considerando la variación de portafolios de deuda (Saavedra & Saavedra, 2010).

Por último, Modelo CyRCE. - Es un modelo económico de riesgo de crédito, permite evaluar de manera correcta el capital y provisiones por incobrabilidad de una cartera crediticia de un banco. Se cotejará el VAR determinando el nivel de confianza dado. Con esto se logrará determinar una regla específica que relaciona el riesgo de crédito con la suficiencia de capital y provisiones (Lema, 2015).

La importancia de la gestión económica y financiera se basa en tener las herramientas necesarias para alcanzar los logros a largo plazo; y esto se puede lograr con el

manejo de los recursos necesarios y de una buena toma de decisiones que le permita a la empresa realizar procesos eficaces y efectivos y así ello se vea reflejado en la liquidez y rentabilidad de la organización (Córdova, 2012)

En las organizaciones, la gestión financiera está ligada a la maximización de beneficios y la maximización de las riquezas en las empresas; permitiendo el logro de las metas y el control de las gestiones económicas, garantizando un alto grado de secuencia con los objetivos fijados en un determinado tiempo (Córdova, 2012).

Por otro lado, el balance de la gestión económico – financiera. - Es una herramienta necesaria y básica en la gestión económica y financiera, llamada balance. El balance es el estado que muestran los patrimonios en valores monetarios de las personas físicas y jurídicas. Esas posesiones los disponen los empresarios de dicha sociedad y se clasifican en bienes, derechos de cobro y obligaciones de pago o deudas (Publicaciones Vértice, 2011).

Los balances económicos, también representan el patrimonio de las empresas en un tiempo determinado, esta se diferencia del inventario en que los datos contenidos en el que provienen de las anotaciones contables que se han ido realizando en los libros de contabilidad. El inventario y el balance al final deben coincidir ya que ambos representan los mismo en el tiempo (Publicaciones Vértice, 2011).

Las partes del balance estudiados fueron:

Como primer punto tenemos el activo: se reflejan los bienes y derechos que las empresas tienen posee (Publicaciones Vértice, 2011). Se encuentra por las siguientes masas patrimoniales: Activo fijo o inmovilizado, son bienes a largo plazo o (b) El activo circulante son los a corto plazo, máximo en un año, según Publicaciones Vértice (2011).

Y por otro lado el pasivo: Son todas las deudas que las empresas tienen de terceros para financiar la compra de los bienes y derechos que integran su activo (Publicaciones Vértice, 2011). El pasivo puede subdividirse en: (a) Pasivo no corriente, deudas de las empresas superior a un año; (b) Pasivo corriente, deudas de las empresas máximo a un año; (c) Capital, aportaciones que realizan los socios o empresarios para financiar la empresa; y

(d) Reservas, beneficios que obtienen las empresas como resultado de su actividad, según Publicaciones Vértice (2011).

Por otro lado, el análisis financiero se enfoca en determina situación del sistema financiero de la empresa, detallando la liquidez y la solvencia económica que es un objetivo prioritario para la gestión económica y financiera (Publicaciones Vértice, 2011).

En primer punto es la liquidez: Para las empresas es necesario conocer la liquidez, que es el cambio de los elementos del activo se convierten en dinero, el activo es más liquido cuando rápido se convierte en dinero (Publicaciones Vértice, 2011). Las empresas deben tener en cuenta las deudas que deben de pagar, esas deudas deben ser las primeras exigibles en ser pagadas para no afectar la económica en la organización (Publicaciones Vértice, 2011).

En segundo lugar, tenemos la solvencia: Es el talento que tiene de la empresa para cumplir todos sus compromisos de pago a terceros. Representa la garantía que tienen los acreedores de cobrar sus deudas y afrontarlas (Publicaciones Vértice, 2011).

$$ST = \frac{\text{Activo Real}}{\text{Exigible Total}}$$

Aching y Aching (2006), menciona que las ratios financieras son:

$$\text{Tesorería} = \text{Disponibile} + \text{Realizable} / \text{Exigible a corto plazo.}$$

En primer punto es la ratio de liquidez: indicador que se usa para evaluar el grado de solvencia que tiene una empresa. Además, se encarga de diagnosticar si la empresa es capaz de convertir sus activos en efectivo en un periodo de tiempo de corto plazo. Esta ratio debe ser superior a 1 y así la empresa no tendrá problemas de liquidez, ya que si es mayor significa que existe pérdida en su rentabilidad (Aching & Aching, 2006).

En segundo lugar, tenemos prueba ácida (o ratio de tesorería): Tiene la capacidad de poder enfrentar la empresa con lo que respecta sus deudas a corto plazo con los activos (Aching & Aching, 2006).

En tercer lugar, tenemos a la ratio de endeudamiento: Es la representación del

financiamiento propio y el financiamiento ajena de la empresa. Un valor económico en torno a 1 significa que la financiación de la empresa está distribuida de forma igualitaria entre la empresa y terceros que ayudaron a financiar la compra de activos (Aching & Aching, 2006, p. 17).

$$\text{Endeudamiento} = \text{Pasivo exigible} / \text{Recursos propios.}$$

Cuando la ratio de endeudamiento que está en representación entre el activo real sobre el pasivo exigible de las empresas es menor a 1 significa que la empresa está en quiebra técnica (Aching & Aching, 2006, p. 17).

$$\text{Garantía} = \text{Activo Real} / \text{Pasivo Exigible.}$$

Por otro lado, tenemos el análisis económico. - Es una herramienta esencial para la gestión económica – financiera de una organización, examina la capacidad que tienen las empresas para obtener sus beneficios y esto a su vez da significancia a su rentabilidad que es la medida más importante de su situación económica. La situación económica de una empresa realizada de manera correcta permite que mejore la liquidez y rentabilidad, ello mejorará la situación financiera. En cambio, si la rentabilidad económica de la empresa está decayendo, la liquidez y la solvencia caerá afectando a las organizaciones económicamente (Publicaciones Vértice, 2011).

Por otra parte, las ratios de carácter económico o de rentabilidad: Para García y Jordá (2004) las ratios de rentabilidad son los siguientes:

Como primer punto tenemos a la ratio de rentabilidad Económica. - Representa las medidas económicas del funcionamiento de la empresa, son los activos de las empresas y expresa el resultado Recuperado, independientemente de la estructura financiera (García & Jordá, 2004).

$$\text{Rentabilidad Económica (ROI)} = \text{BAII} / \text{Activo}$$

Así mismo la ratio de margen de las ventas. - Es la solución antes de los impuesto e intereses de las empresas (García & Jordá, 2004).

$$\text{Margen de las ventas} = \text{BAII} / \text{Ventas}$$

Seguidamente tenemos la ratio de rotación del activo - Refleja la eficacia de las empresas con que usan sus activos para generar ventas (García & Jordá, 2004).

$$\text{Rotación del Activo} = \text{Ventas} / \text{Activo Total}$$

Y por último tenemos a la ratio de Rentabilidad Financiera. - Son las rentabilidades establecidas por los inversores muy aparte de los porcentajes del dividendo que se produzca, esta ratio también mide rentabilidad económica interviniendo de manera diferencial en el nivel de apalancamiento, el coste de la financiación ajena y el nivel de tasa impositiva (García & Jordá, 2004).

$$\text{Rentabilidad Financiera (ROE)} = \text{Beneficio Neto} / \text{Recursos}$$

A continuación, vamos a mencionar a las ratios de actividad que fueron estudiados:

La ratio de rotación de materias primas - Es número de movimiento de la materia prima que se sacan de los almacenes para su respectivo uso. Una cifra alta indicará agilidad en el proceso productivo de la empresa (Publicaciones Vértice, 2011).

$$\text{Materias primas consumidas} / \text{Existencias medias de materias primas}$$

Por otro lado, tenemos rotación de productos semiterminados: Representa el número de veces en la fabricación del producto en un tiempo determinado (Publicaciones Vértice, 2011).

$$\text{Cuentas de producción} / \text{Existencias medias de productos}$$

Asimismo, tenemos rotación de productos terminados - Significa el número de veces en la venta del producto en un tiempo determinado (Publicaciones Vértice, 2011).

$$\text{Coste de ventas} / \text{existencias medias de productos}$$

Por consiguiente, mencionaremos a la rotación de clientes - Simboliza el número de veces en la cobranza a los clientes del producto en un tiempo determinado (Publicaciones Vértice, 2011).

De igual manera tenemos a la rotación de proveedores - Simboliza el número de veces que se paga al proveedor durante su trabajo en un tiempo determinado (Publicaciones Vértice, 2011).

$$\text{Compras a crédito} / \text{Saldo medio de proveedores}$$

Y por último mencionaremos al fondo de maniobra - Indica la disponibilidad de la empresa a largo plazo (Publicaciones Vértice, 2011).

$$\text{Activo circulante} - \text{pasivo circulante.}$$

Estructura de la información económico-financiera: Los documentos financieros

deben estar ordenados, clasificados y registrados en la contabilidad. A través de ello se puede observar la situación económica de las organizaciones y hacer un adecuado seguimiento en la empresa (Ríos, 2017). Asimismo, se realizó un estudio bibliográfico de los costos laborales donde se encontró que para Zavaleta (2001) Son considerados egresos laborales desde cuando inicia hasta que termina su labor en la empresa. El coste laboral incluye el sueldo, beneficios laborales, seguros y aportaciones, entre otras cosas. Además, para la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social [SPDTSS] (2016), se encuentran conformados por los costos “salariales”, los sueldos y también las CTS, gratificaciones, fiestas patrias, navidad, vacaciones, seguro familiar y otros.

Tabla 1

Costos laborales no salariales según régimen.

Régimen laboral	General	Pequeña empresa	Microempresa
Remuneración mensual referencial (s/.)		1, 851	
Costos laborales “no salariales” a cargo del empleador % adicional de la remuneración	54%	29, 1%	5%
CTS	10.1%	4.9%	-
Gratificaciones	17.3%	8.3%	-
Vacaciones	8.7%	4.2%	4.2%
Seguro de salud	10.9%	9.8%	0.8%
Asignación familiar	4.1%	-	-
Seguro de vida	0.6%	0.6%	-
Seguro complementario de trabajo de riesgo	1.5%	1.3%	-
SENATI	0.9%	-	-

Fuente: Remuneración promedio de los asalariados privados formales. Planilla electrónica 2012, oficina de estadística – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Esto quiere decir que por cada S/. 1 de remuneración que una organización paga a sus empleados, tiene que pagar S/. 0,54 más por concepto de beneficios laborales. Cabe recalcar que algunos de los beneficios laborales anteriormente mencionado, únicamente aplica a determinados trabajadores y actividades (SPDTSS, 2016, p. 82). Finalmente, debemos resaltar que en el país se da la existencia de regímenes laborales especiales como

los de la micro y pequeña empresa, por lo que los costos salariales se reducen (SPDTSS, 2016, p. 83).

Después tenemos la flexibilización y los costos laborales. - El derecho laboral desde sus inicios se ha caracterizado por su naturaleza de protección laboral. Se dispuso de normas que suponían un imposible para la libertad establecida, perdiéndose la eficacia. La flexibilización es un modelo económico en el cual la situación laboral fue flexible en el sentido de facilidad y no muy comprometida con las labores a desempeñar, se dieron mayores probabilidades para acordar y fijar contratos de trabajo en lo que respecta inicio, desarrollo y extinción. Como finalización permitió agrandar el esquema clásico de los derechos laborales como regulador de prestación de servicio. A causa del modelo de flexibilización, el estado dio posibilidades a los empresarios para reducir sus gastos. Era lógico agrandar el espacio de negociación, ya que de manera común se visualizó muy desgastada afectando a los empresarios (Zavaleta, 2001).

En Perú, aproximadamente en la década de los 90 se dieron cambios realizados por la flexibilización de las legislaciones laborales y se redujeron los gastos laborales. De ese año en adelante los modelos económicos flexibles, se caracterizaron facilitando el empleo y una libertad en su extinción. Las reformas laborales a través del “Ministerio de Trabajo y Promoción Laboral”, se enmarcó a crear un marco normativo favoreciendo los rendimientos laborales eficientemente, asegurándose de la movilidad y flexibilidad de las fuerzas laborales. Las intenciones de gobiernos siempre se han visto reflejas en reducir los costos laborales; sin considerar el equilibrio económico (Zavaleta, 2001).

La Flexibilización de entrada cumple con los siguientes pasos: Periodo de prueba para empezar es el periodo donde se evalúan los rendimientos de los empleados al ingresar a un ambiente laboral en un determinado tiempo, de esa manera se puede tomar decisiones sobre la conexión laboral sin que incurra a un despido. Se considera un derecho, sin embargo, una considerable cantidad de mano de obra que se presenta ha desplazado su ejercicio hacia el lado del empleador. Después tenemos La intermediación laboral - Antes del 21 de marzo de 1978 existieron los llamados “agentes de colocación”, tenía como

función de no tomar en cuenta el contacto entre trabajadores y empleados. En el Art. 27 del D.L. N° 22126, menciona que las empresas deben permitir participar a terceros para sus pagos a los labradores cuando las actividades eran complementarias como limpieza, mantenimiento, seguridad, etc. Se establecieron también las sanciones de multas de los trabajadores en los “libros de planilla” de la organización, en el caso de las autoridades administrativas les encontraran realizando trabajos permanentes. Por consiguiente, mencionaremos a la Capacitación para el trabajo – mediante la Ley de Fomento al Empleo, las capacitaciones laborales solo se daban en el transcurso de las prácticas pre-profesionales, sin límites de edad, duración del puesto y el número de personas que eran incorporados a la empresa. con el Decreto Legislativo N° 728, las capacitaciones de trabajo se dieron a los egresados de las universidades e institutos, para aquellas personas que no tenían ese nivel de educación se crearon convenios especiales a personas entre 16 y 21 años de edad, dentro de las capacitaciones laborales también ingresaban los estudiantes técnicos del SENATI. Y por último Contratos de trabajo sujetos a modalidad - Antes el vigor de Ley de Fomento al Empleo, siempre fue muy limitado. El D.L. 18138, solo se daban los contratos temporales de acuerdo a las temporadas del servicio prestado o de la ejecución de la obra. El tiempo de contrato establecido siempre ha sido de un año y siempre se hacían para la renovación con el mismo tiempo. Esto se realizaba con la aprobación de las autoridades administrativas (Zavaleta, 2001).

La Flexibilización en el desarrollo abarca: como primer punto tenemos Compensación por el tiempo de servicio - Es considerado como una utilidad social y se origina por el término de un trabajo Según el Art. 1° del D.S. 001-97-TR, la C.T.S. Antes del D. Leg. 650, la Compensación por Tiempo de Servicio, se pagaba a la hora de descanso o cese del trabajador, considerando su último rendimiento económico laboral. Ese mecanismo dio muchos problemas en los trabajadores, debido a que no podían prevenir sus gastos. De esta manera con la nueva reforma que se produjo se logró establecer que la CTS tendría que cancelarse semestralmente de forma en que se deposite en cuentas financieras. Como segundo punto es la participación en las utilidades - Según la norma en el D. Leg. N° 892 y su reglamento, el D.S. N° 09-98-TR, solo se aplicarán a los trabajadores que están sujetos al régimen laboral del sector privado y entidades que generen solamente rentas de tercera categoría (Zavaleta, 2001).

Antes de los años 1995 en el Perú ya se daba la existencia de un régimen laboral de estabilidad de empleo propia. Las sanciones por despidos innecesarios era motivo de renovación de su plaza, salvo en empresas con menos de 20 trabajadores. Con la vigencia de la Ley N° 26513, se optó por un trabajo estable, mediante una indemnización, como la única manera de arreglo por despidos arbitrarios. Los descuentos por despidos arbitrarios fueron fijados, a cada año de prestar el servicio, con mínimo de 3 años y máximo de 12 años. Para aquellos empleados que están con un contrato a plazo fijo, en donde se dispuso el pago de las remuneraciones que se dejaron de dar hasta el final del contrato. Para reducir los montos de descuentos se eliminaron tres sueldos fijados como mínimo de un año de labores. Luego los sueldos fueron completos, se modificó a través de una fe de erratas que designo un descuento que equivale a un sueldo y medio, fijado en doce pagos mensuales (Zavaleta, 2001).

Enfoque de costos laborales por trabajador vs costos laborales por bienes producidos.

- Si bien sabemos nuestro país se enfoca en la reducción de beneficios laborales que es más que un enfoque negativo para la población que trabaja, eliminando sus gratificaciones, reducir sus vacaciones y las indemnizaciones por despidos. Se ha considerado oportuno tomarlo en cuenta con las legislaciones laborales que es un conjunto de normas y leyes que tienen como objetivo regularizar las actividades laborales para el bien del empleador. Desde un punto de vista económico reduce los costos laborales no salariales también denominados sobrecostos que afectan la competitividad de los países. Los costos laborales no salariales son denominados también como sobrecostos laborales, es un término que no corresponde a algo positivo para promover la competitividad al contrario estas afectan rotundamente la competitividad de los países y los salarios; se expenderá la informalidad en el país. Los costos laborales unitarios obedecen a dos variables: los costos laborales por trabajador y el producto por trabajador (SPDTSS, 2016):

Los costos laborales unitarios se calculan a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{CLU} = \frac{\text{CLT} / \text{E}}{\text{Q} / \text{E}}$$

Dónde: a) CLU: costo laboral medio por bien producido. b) CLT: costo laboral total que incluye costos salariales y no salariales. E: número de trabajadores. c) Q: valor de la producción total. d) CLT/E: costo laboral medio por trabajadores o costo laboral por

unidad de trabajo. e) Q/E: producto medio por trabajadores variables proxy de la productividad.

Hay dos accesos para minorar los costes laborales unitarios: disminuir los beneficios laborales para aumentar la competitividad laboral que es una opción no deseable porque perjudica a la sociedad trabajadora o incrementar la productividad (SPDTSS, 2016). Además, se deben considerar a las políticas que se enfocan principalmente en la minimización de los beneficios laborales por empleado, reducirá el poder adquisitivo y la demanda interna, afectando una reducción de la inversión y esto a su vez incrementará a los mercados internos como las pequeñas y microempresas. De acuerdo a las últimas investigaciones internacionales, tenemos que el crecimiento de la producción implicaría positivamente en los beneficios de los trabajadores, sus remuneraciones y la competitividad de las empresas mejorara. También, implicaría la rebaja mayor y sostenida de los costes laborales el cual indica lo que cuesta emplear a un trabajador en función de la productividad de la entidad.

Figura 1

Costos laborales promedio por hora en la manufactura

País	US\$	País	US\$	País	US\$
Noruega	39.14	USA	23.65	Hong Kong	5.65
Dinamarca	35.47	Irlanda	22.76	Polonia	4.54
Alemania	33.07	Japón	21.76	Brasil	4.10
Finlandia	31.93	Italia	21.05	Argentina	4.01
Holanda	31.81	España	17.78	Chile	3.64
Bélgica	30.79	N. Zelanda	14.97	Colombia	2.68
Suiza	30.51	R. Corea	13.56	México	2.63
Austria	29.42	Israel	12.42	Perú	2.53
Suecia	28.73	Singapur	7.66	Ecuador	2.37
Reino Unido	25.66	Portugal	7.33	Honduras	1.71
Australia	24.91	Taiwán	6.38	China	0.71
Francia	24.63	R. Checa	6.11		
Canadá	23.82	Hungría	6.07		

Fuente: Bureau of Labor Statistics. Departamento f Labor, USA

Figura 2**Posición de los países de competitividad laboral**

País	Posición	País	Posición	País	Posición	País	Posición
Suiza	1	Kuwait	37	Ucrania	73	Guyana	109
Singapur	2	Tailandia	38	Uruguay	74	Argelia	110
Finlandia	3	R. Checa	39	Vietnam	75	Liberia	111
Suecia	4	Panamá	40	Seychelles	76	Camerún	112
Holanda	5	Polonia	41	Georgia	77	Libia	113
Alemania	6	Italia	42	Rumania	78	Surinam	114
USA	7	Turquía	43	Botsuana	79	Nigeria	115
Reino Unido	8	Barbados	44	Macedonia	80	Paraguay	116
Hong Kong	9	Lituania	45	Croacia	81	Senegal	117
Japón	10	Azerbaiyán	46	Armenia	82	Bangladesh	118
Qatar	11	Malta	47	Guatemala	83	Benín	119

Fuente: Ránking de competitividad global.

Figura 3**Posición de los países de competitividad laboral**

Dinamarca	12	Brasil	48	Trinidad y Tobago	84	Tanzania	120
Taiwán	13	Portugal	49	Camboya	85	Etiopía	121
Canadá	14	Indonesia	50	Ecuador	86	Cabo Verde	122
Noruega	15	Kazajistán	51	Moldavia	87	Uganda	123
Austria	16	Sudáfrica	52	Bosnia	88	Pakistán	124
Bélgica	17	México	53	Albania	89	Nepal	125
Arabia Saudita	18	Mauricio	54	Honduras	90	Venezuela	126
R. Corea	19	Letonia	55	Libano	91	Kirguistán	127
Australia	20	Eslovenia	56	Namibia	92	Mali	128
Francia	21	Costa Rica	57	Mongolia	93	Malawi	129
Luxemburgo	22	Chipre	58	Argentina	94	Madagascar	130
N. Zelanda	23	India	59	Serbia	95	Costa de Marfil	131
Emiratos Árabes Unidos	24	Hungría	60	Grecia	96	Zimbabue	132
Malasia	25	Perú	61	Jamaica	97	Burkina Faso	133
Israel	26	Bulgaria	62	Gambia	98	Mauritania	134
Irlanda	27	Ruanda	63	Gabón	99	Suazilandia	135
Brunéi	28	Jordania	64	Tayikistán	100	Timor Oriental	136
China	29	Filipinas	65	El Salvador	101	Lesoto	137
Islandia	30	Irán	66	Zambia	102	Mozambique	138
Puerto Rico	31	Rusia	67	Ghana	103	Chad	139
Omán	32	Sri Lanka	68	Bolivia	104	Yemen	140
Chile	33	Colombia	69	R. Dominicana	105	Guinea	141
Estonia	34	Marruecos	70	Kenia	106	Haiti	142
Bahréin	35	Eslovaquia	71	Egipto	107	Sierra Leona	143
España	36	Montenegro	72	Nicaragua	108	Burundi	144

Fuente: Ránking de competitividad global

Para mejorar la competitividad laboral en los países y fomentar el crecimiento económico y la formalización de las entidades es promover una política de apoyo empresarial enfocado en el fomento de la inversión en la innovación, técnica, patrimonio humano y el progreso de la organización en el centro de labores, logrando un mayor valor e incremento sostenido de la producción y además incremento económico a largo plazo y mayores remuneraciones a los empleados. La mayor competitividad y promoción de la formalización de las empresas, son logros que se deben priorizar y no es solo con la reducción de costes laborales que afectan a los trabajadores, si no al mismo tiempo un ambiente de escaso crecimiento de la sindicalización. (SPDTSS, 2016).

Las empresas informales son generadas fundamentalmente por los escasos niveles de productividad, esto se ha observado en las microempresas y parte de la pequeña empresa, el cual dificulta al momento de poder cumplir con sus costes laborales que están derivador en el régimen laboral y no es por el tema que los beneficios sean altos. Se puede observar que la microempresa con más de 20 trabajadores representa solo el 12,0% el producto del trabajador (SPDTSS, 2016).

En el año 2003 los regímenes laborales especiales para las microempresas disminuyeron de manera significativa los beneficios laborales de sus subordinados en un 54% a 5% de sus RMV, como estímulo para que estas se puedan formalizar y alrededor de 10 años aproximadamente lograron formalizarse 73,000 microempresas, en el cual estas representan el 8.4% del total a nivel nacional. (SPDTSS, 2016).

La innovación de un régimen laboral especial. - con menos costos no salariales, permite tener una mejor rentabilidad de las empresas que están menos desarrolladas y que actúa como un estímulo a la inversión tanto en capital humano y físico, en creaciones y tecnología nueva, tendría como resultado positivo siempre y cuando el ámbito de dicho régimen se encuentre perfectamente focalizado temporalmente y esté al tanto del monitoreo y evaluaciones constantes de sus resultados (SPDTSS, 2016).

Los costos laborales que asumen las empresas son: En primero lugar tenemos sueldos y salarios. - Según Amadeo et al. (1997), Son cantidades económicas de los costos laborales, los sueldos son fijos, cada periodo de tiempo se mantienen los pagos, son las retribuciones que el trabajador

percibe a cambio de una prestación de servicios, se basa en el número de horas que trabaja el empleado. En segundo lugar, esta los contratos de labores. - Los encargados de las empresas mantienen los primeros años con rendimientos económicos positivos. Existe una relación laboral entre la empresa y sus trabajadores valiéndose de los servicios de los contratistas siempre que sea posible. Las Pyme deben tener en cuenta al clasificar a los trabajadores, ya sea como empleados o contratistas independientes. En tercer lugar, tenemos a los Beneficios del empleado. - Son parte de las compensaciones de los empleados, existen ciertos beneficios a los cuales todos los empleados tienen derecho de acuerdo con la ley y que no deben ser negociables. Las bonificaciones de fin de año, los costes de atención a salud, los costos de plan de jubilación son algunos de ellos. Y por último está el seguro de empleo. - En la mayoría de los países los seguros son fundamentales en los trabajadores. Algunos estados requieren que los empleadores también tengan seguro de compensación de trabajadores.

En la presente investigación la formulación del problema fue ¿Cómo un modelo de gestión económico financiera reduce los costos laborales de la Empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén?

Se llega a determinar la justificación del estudio de la siguiente manera:

El presente estudio se justifica porque pretende establecer un análisis de los posibles ahorros financieros que se podrían alcanzar con la finalidad de proponer un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. Para probar que existe un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. Además, justifica porque se ha detectado prácticas no ajustadas a los principios de igualdad, objetividad, transparencia y economía, así como infracciones de la normativa de contratos

El objetivo principal fue: proponer un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. Los objetivos específicos fueron: a) Diagnosticar los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. b) Analizar los aportes teóricos del modelo de gestión económico financiera y los costos laborales. c) Diseñar un

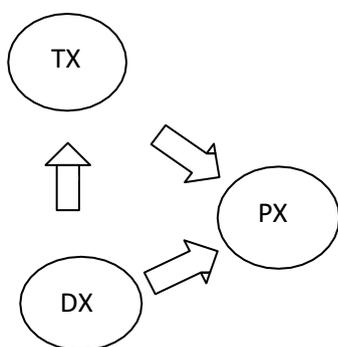
modelo de gestión económico financiera de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén.

Se llega a definir la hipótesis de investigación, el cual es: Si existe un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Según (Hernández, Fernández y Baptista) menciona que la presente investigación fue de diseño no-experimental de tipo descriptivo – propositivo. Porque se realizó un diagnóstico de los costos laborales, para finalmente proponer un modelo de gestión económico financiera para la empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén (2014).



Dónde:

Tx: Teorías propuestas sobre gestión económico financiera y costos laborales.

Dx: Evaluación de los costos laborales de la empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL.

Px: Modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la entidad Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL

Tabla 2

2.2 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Variable independiente “Modelo de gestión económico & financiera”	Planificación de actividades & presupuestos	Remuneración Jornada de Trabajo Descanso Semanal Salario por el trabajo en sobretiempo Descanso Vacacional Cobertura de Essalud Sistema Nacional de pensiones Indemnización por despido de manera arbitraria Cobertura de Seguro de vida y Seguro Sobre trabajo de riesgo Gratificaciones Derecho a participar en la repartición de las utilidades Derecho a CTS equivalente remuneración por año	Análisis Documental	Ficha bibliográfico
	Control &	Derechos colectivos según las normas del		

Variable dependiente “costos laborales”	Ejecución	Análisis de ahorro por cambio de régimen		
		Ahorro por contratos		
	y análisis	Ahorro por trabajadores a tiempo parcial		
		Ahorro por Tercerización		
		Ha trabajado más lento de lo usual		
		Ha tenido dificultades para concentrarse		
	Presentismo	Estuvo cansado o exhausto en el trabajo		
		No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo		
		Tuvo que dejar de trabajar		
		Ha llegado tarde entre media hora y una hora tarde		
	Tardanza	Ha llegado tarde (hasta media hora)		
		Ha llegado tarde (más de una hora)	Encuesta	Instrumento
		Ha dejado de trabajar por otras razones		
		Ha dejado de trabajar para atender temas legales, financieros o personales		
	Ausentismo	Ha dejado de trabajar para atender la salud o cuidado de otros familiares		
		Ha dejado de trabajar para atender su salud física o mental		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población. - Estuvo compendida por 20 empleados de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL.

Muestra. - Se realizó con una muestra censal de 20 empleados de la entidad Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada en el desarrollo de la investigación fue:

Encuesta. - Bernal (2010) menciona que viene “hacer una práctica de recolección de información repetida en su utilización, aunque cada vez dispersa su credibilidad por la inclinación de las personas que fueron encuestadas” (p. 194).

El instrumento de recolección de datos fue:

Cuestionario. – “Son formados con la finalidad de capturar datos resaltantes y con el propósito de obtener los objetivos necesarios del proyecto en pesquisa. Entonces, un cuestionario es un brazado de preguntas relacionadas a una o más variables medibles” (Bernal, 2010, p. 250).

2.5. Procedimiento

Se entregó el instrumento de costos laborales a tres expertos para que procedan ha evaluar y una vez obtenido el visto Bueno del instrumento se procedió aplicar a la muestra seleccionada y poder ejecutar el estudio de investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

La técnica estadística que se utilizó para pocesar los datos fueron el office Excel y el programa SPSS. En donde nos permitió que se puedan alcanzar los resultados más exactos del estudio. A continuación mencionamos los procedimientos estadísticos:

La estadística descriptiva: En esta estadística se consideró las medidas siguientes. Media aritmética. Se utiliza para obtener el promedio de los resultados de la encuesta que se aplicó (Mode, 2005).

Moda. Es considerado como dato reiterado con mayor frecuencia (Tamayo, 2004).

Estadística inferencial: se consideran las siguientes medidas de dispersión.

Desviación estándar (S): Aquí nos muestra el estado en que los números se desenvuelven en contorno del valor promedio (Harris, 2003).

Coefficiente de variabilidad (C.V.). Este servirá para saber si muestra conjuntos homogéneos el informe que se examina. La fórmula (Levin & Rubin, 2004)

2.7. Aspectos éticos

Voluntariedad. Una alianza colaborativa en una práctica o estudio constituye la aprobación válida si fue dado de manera voluntaria (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

Comprensión. El ambiente y la forma de comunicación de la investigación son tan característico al igual que la información solicitada con anterioridad (OBD, 1979). Constituyendo que sea aprobada y validada si esta ha sido otorgada de manera voluntaria (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

III. RESULTADOS

Variable costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

Tabla 3

Dimensión presentismo en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén por ítem.

	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre	
	N	%	n	%	n	%	n	%
P 1	3	15.0	8	40.0	4	20.0	5	25.0
P 2	10	50.0	0	0.0	2	10.0	8	40.0
P 3	8	40.0	4	20.0	2	10.0	6	30.0
P 4	9	45.0	0	0.0	0	0.0	11	55.0
P 5	10	50.0	0	0.0	2	10.0	8	40.0

Fuente: Trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

En la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén los colaboradores dieron a conocer que casi nunca han trabajado más lento de lo inusual (40%), siempre han trabajado más lento de lo inusual (25%), seguidamente casi siempre (20%), finalmente los trabajadores revelaron que nunca trabajaron más lento de lo normal (15%).

El personal de la estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén dieron a conocer que nunca presentaron algún tipo de dificultad para poder concentrarse (50%), siempre presentaron alguna dificultad (40%), finalmente los trabajadores revelaron que casi siempre presentaron algún tipo de dificultad (10%).

El personal de la estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén dio a conocer que nunca estuvieron cansados o exhaustos en el trabajo (40%), siempre estuvieron cansados o exhaustos (30%), casi nunca (20%), finalmente los trabajadores casi siempre estuvieron cansados o exhaustos en el trabajo (10%).

En la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén los colaboradores dieron a conocer que siempre trabajaron al encontrarse en el centro de labores (55%), finalmente los trabajadores opinaron que nunca trabajaron a pesar de encontrarse en el centro de labores (45%).

Los empleados de la estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén dieron a conocer que nunca tuvieron que dejar de trabajar (50%), siempre dejaron de trabajar (40%), finalmente los trabajadores revelaron que casi siempre dejaron de trabajar (10%)

Tabla 4

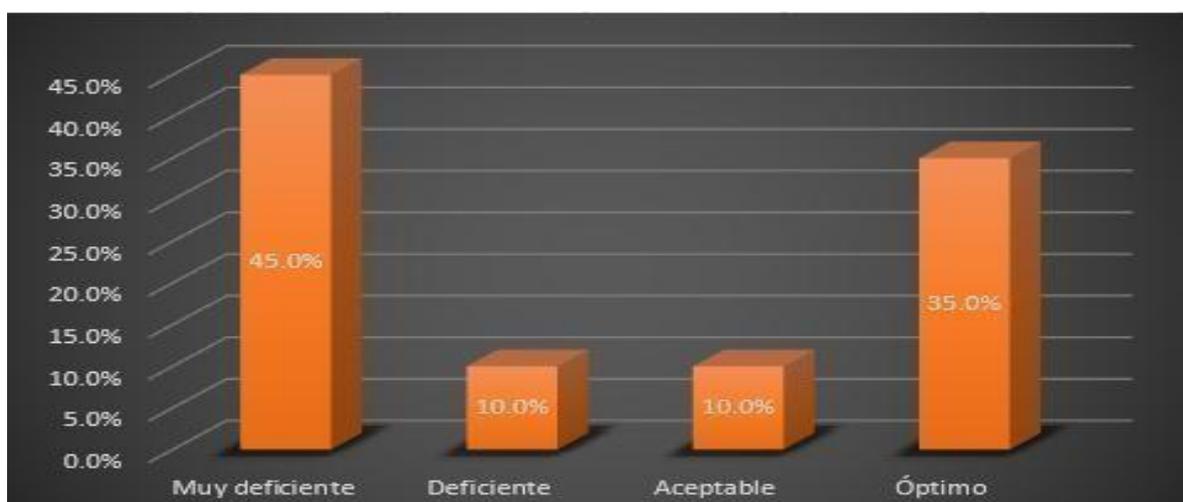
Nivel de la dimensión presentismo en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

Nº	Valores	Baremos	n	%
1	Muy deficiente	[5 – 8]	9	45.0
2	Deficiente	[9 – 12]	2	10.0
3	Aceptable	[13 – 16]	2	10.0
4	Óptimo	[17 – 20]	7	35.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Nivel de la dimensión presentismo en los empleados de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.



Fuente: Elaboración propia.

Se acuerdo a la tabla 3 y la figura 4, el nivel de la dimensión presentismo en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (45%), deficiente y aceptable (10%), finalmente la dimensión presentismo es óptimo (35%).

Podemos concluir que para mejorar la dimensión presentismo es de suma importancia que los colaboradores trabajen de manera productiva evitando ser lentos en las actividades a realizar, no presentar dificultades al momento de concentrarse, descansar adecuadamente para que puedan desempeñarse adecuadamente.

Tabla 5

Dimensión tardanza en los empleados de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén por ítem.

	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	n	%	N	%
P	11	55.0	0	0	3	15.0	6	30
P	9	45.0	0	0	6	30.0	5	25
P	11	55.0	0	0	2	10.0	7	35

Fuente: Trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

La entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén los colaboradores dieron a conocer que nunca llegaron tarde (55%), casi siempre llegaron tarde entre media hora y una hora (15%), finalmente los trabajadores siempre llegaron tarde entre media hora y una hora (30%).

Los empleados de la estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén dieron a conocer que nunca han llegado tarde hasta media hora (45%), casi siempre han llegado tarde hasta media hora (30%), finalmente los colaboradores siempre han llegado tarde hasta media hora (25%).

El personal de la Estación de Servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén los colaboradores dieron a conocer que nunca han llegado tarde más de una hora (55%), casi siempre han llegado tarde hasta más de una hora (10%), siempre han llegado tarde hasta más de una hora (35%).

Tabla 6

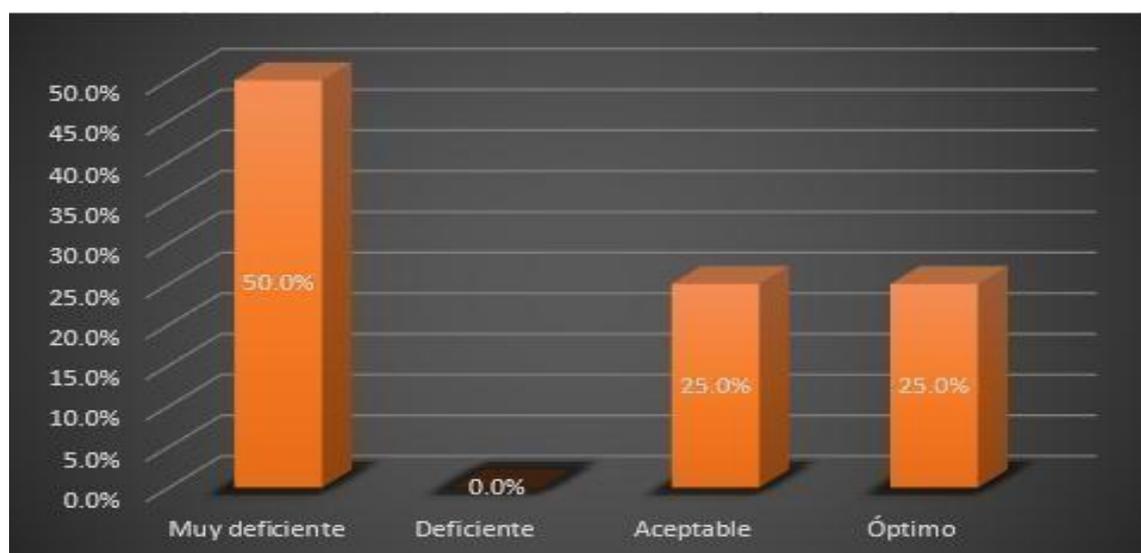
Nivel de la dimensión tardanza en los empleados de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

N°	Valores	Baremos	n	%
1	Muy deficiente	[3 – 5.5]	10	50
2	Deficiente	[5.6 – 7.8]	0	0
3	Aceptable	[7.9 – 10.1]	5	25
4	Óptimo	[10.2 – 12]	5	25

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Nivel de la dimensión tardanza en los empleados de la organización estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y la figura 5, el nivel de la dimensión tardanza en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente la dimensión tardanza aceptable y óptimo (25%).

Se concluye que para mejorar la dimensión tardanza en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es de suma importancia que los colaboradores lleguen puntualmente al centro de labores y si se presentara algún inconveniente informar el motivo del imprevisto.

Tabla 7

Dimensión ausentismo en los empleados de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén por ítem.

	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	n	%
P 9	12	60.0	1	5.0	2	10.0	5	25.0
P 10	10	50.0	2	10.0	3	15.0	5	25.0
P 11	12	60.0	2	10.0	1	5.0	5	25.0
P 12	12	60.0	0	0.0	0	0.0	8	40.0

Fuente: Trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

Los empleados de la estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén dieron a conocer que nunca dejaron de trabajar por otras razones (60%), casi nunca dejaron de trabajar por otras razones (5%), casi siempre dejaron de trabajar por otras razones (10%), finalmente los colaboradores revelaron que siempre dejaron de trabajar por otras razones (25%).

En la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén los colaboradores dieron a conocer que nunca dejaron de trabajar para prestar atención a temas legales, financieros o personales (50%), casi nunca han dejado de trabajar por temas personales, financieros, entre otros (10%), casi siempre (15%), finalmente los trabajadores siempre han dejado de trabajar para atender temas como legales, financieros o personales (25%).

En la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén los colaboradores dieron a conocer que nunca dejaron de laborar para poder atender la salud o cuidado de otros familiares (60%), casi nunca (10%), casi siempre los trabajadores dieron a conocer que nunca dejaron de laborar para poder atender la salud o cuidado de otros familiares (5%), finalmente siempre (25%).

Los trabajadores de la estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén dieron a conocer que nunca dejaron de laborar para atender su mental o Física (60%), siempre dejaron de trabajar para atender su salud física o mental (40%).

Tabla 8

Nivel de la dimensión ausentismo en los empleados de la organización estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

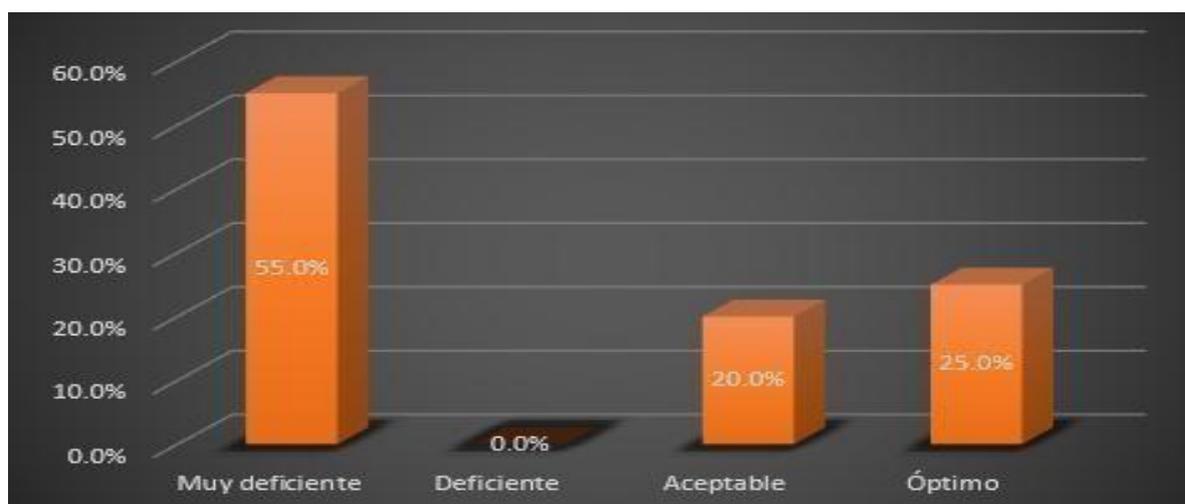
N ^o	Valores	Baremos	n	%
1	Muy deficiente	[4 – 6]	11	55
2	Deficiente	[7 – 9]	0	0
3	Aceptable	[10 – 12]	4	20
4	Óptimo	[13 – 16]	5	25

Fuente: Elaboración propia.

Se concluye que para mejorar la dimensión ausentismo en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es de importancia solicitar permisos ya sean por temas familiares, de salud, financieros, legales y personales y no solicitarlos intempestivamente dependiendo de la gravedad.

Figura 6

Nivel de la dimensión ausentismo en los empleados de la organización estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y la figura 6, el nivel de la dimensión ausentismo en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (55%), seguidamente el nivel de ausentismo es aceptable (20%) y óptimo (25%)

Tabla 9

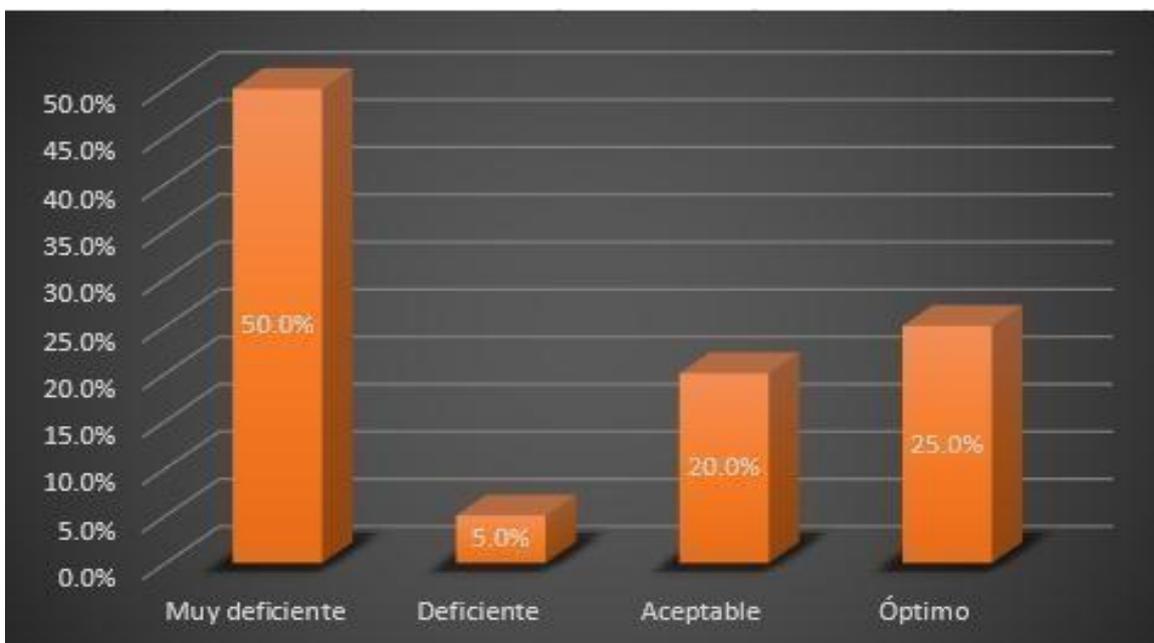
Nivel de la variable costos laborales en la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

N ^o	Valores	Baremos	n	%
1	Muy deficiente	[12 – 20]	10	50
2	Deficiente	[21 – 29]	1	5
3	Aceptable	[30 – 38]	4	20
4	Óptimo	[39 – 48]	5	25

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Nivel de la variable cestus laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 y la figura 7, el nivel de la variable costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente los costos laborales son deficientes (5%), aceptables (20%), finalmente los costos laborales son óptimos (25%).

Tabla 10

Coefficiente de Alfa de Cronbach relacionados con los costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

Categorización	Valores	Cualidad
Coeficiente alfa	> 0.9 - 1	“Es excelente”
	> 0.8	“Es bueno”
	> 0.7	“Es aceptable”
	> 0.6	“Es cuestionable”
	> 0.5	“Es pobre”
	< 0.5	“Es inaceptable”

Fuente: George y Mallery (2003)

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad relacionados con los costos laborales en la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

Estadísticas de fiabilidad – Costos laborales	
Alfa de Cronbach	N de elementos
9, 70	12

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10, se puede apreciar que el alfa de Cronbach de la variable costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén tiene un nivel de apreciación de excelente con un 97%.

Tabla 12

Estadísticas de fiabilidad relacionados con los costos laborales en la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Costos laborales	presentismo	0, 937	5
	Tardanza	0, 876	3
	Ausentismo	0, 909	4

Fuente: Elaboración propia

Después de observar la tabla 11, podemos decir que la estadística de fiabilidad relacionados con los costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén la dimensión presentismo presenta una apreciación de excelente con un 9,37%, la dimensión ausentismo con un 9,09% se encuentra en una apreciación de excelente, finalmente la dimensión ausentismo con un 8,76% tiene una apreciación de bueno.

IV. DISCUSIÓN

El nivel de la dimensión presentismo en los trabajadores de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (45%), deficiente y aceptable (10%), finalmente la dimensión presentismo es óptimo (35%). Por otra parte, Àvilez & Gáleas (2011), en su estudio realizado llegó a concluir que el movimiento turístico ha crecido en el cantón Montalvo, y que influye en la mejora socioeconómico de sus pobladores, a pesar de las malas gestiones en los ámbitos administrativa, económica y financiera, debido a la falta de apoyo de organismos públicos y privados vinculados a esta actividad.

El nivel de la dimensión tardanza en los trabajadores de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente la dimensión tardanza aceptable y óptimo (25%). Por otra parte, León (2016) en su investigación, concluyó que una adecuada gestión de los recursos ayudará a crear relaciones de buen ambiente u sobre todo un posicionamiento en el actual mercado.

El nivel de la dimensión ausentismo en los trabajadores de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (55%), seguidamente el nivel de ausentismo es aceptable (20%) y óptimo (25%). Para García (2014), en su investigación titulada, concluye que los costos laborales están influyendo en la estructura económica de la entidad, ya que se logró diagnosticar que los volúmenes son muy significativos.

El nivel de la variable costos laborales en la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente Los costos laborales son deficientes (5%), aceptables (20%), finalmente los costos laborales son óptimos (25%). Para Abanto (2017), en su investigación llega a la conclusión que, la tributación municipal no está contribuyendo de una manera relevante en la mejora de la gestión financiera, además que la municipalidad, no ejecuta fiscalización tributaria, debido a que las sub gerencia de fiscalización no están funcionando.

V. CONCLUSIONES

Se llegó a concluir que el nivel de la dimensión presentismo en los trabajadores de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (45%), deficiente y aceptable (10%), finalmente la dimensión presentismo es óptimo (35%).

Se llegó a la conclusión que el nivel de la dimensión tardanza en los trabajadores de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente la dimensión tardanza es aceptable y óptimo (25%) y que el nivel de la dimensión ausentismo en los trabajadores de la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (55%), seguidamente el nivel de ausentismo es aceptable (20%) y óptimo (25%).

Se llegó a la conclusión que el nivel de la variable costos laborales en la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente los costos laborales son deficientes (5%), aceptables (20%), finalmente los costos laborales son óptimos (25%), por otro lado el Alfa de Cronbach de la variable costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén tiene un nivel de apreciación de excelente con un 97%.

Se concluyó que la fiabilidad relacionada con los costos laborales en la entidad estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén la dimensión presentismo presenta una apreciación de excelente con un 9,37%, la dimensión ausentismo con un 9,09% se encuentra en una apreciación de excelente, finalmente la dimensión ausentismo con un 8,76% tiene una apreciación de bueno.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que para mejorar la dimensión presentismo en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén, es de suma importancia que los colaboradores trabajen de manera productiva evitando ser lentos en las actividades a realizar, no presentar dificultades al momento de concentrarse, descansar adecuadamente para que puedan desempeñarse adecuadamente.

Se recomienda que para mejorar la dimensión tardanza en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es de suma importancia que los colaboradores lleguen puntualmente al centro de labores y si se presentara algún inconveniente informar el motivo del imprevisto.

Se recomienda que para mejorar la dimensión ausentismo en los trabajadores de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén es de importancia solicitar permisos ya sean por temas familiares, de salud, financieros, legales y personales y no solicitarlos intempestivamente dependiendo de la gravedad.

Se recomienda que para mejorar el nivel de la variable costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén mejorar las dimensiones como presentismo, tardanza y ausentismo, especificadas líneas arriba.

REFERENCIAS

- Abanto, O. (2017). La tributación municipal y su contribución a la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Chota, 2015. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1900/%E2%80%9CLa%20tributaci%C3%B3n%20municipal%20y%20su%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20gesti%C3%B3n%20financiera%20de%20la%20Municipalida d%20Provincia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aching, C., & Aching, J. (2006). Ratios financieros y matemáticas de la mercadotecnia. Prociencia y cultura S.A. doi: ISBN: 9788468961033
- Alvarado, M. (24 de Julio de 2018). Cajamarca: ninguna autoridad ha enviado informe de rendición de cuentas. El comercio, págs. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/cajamarca/cajamarca-autoridad-enviado-Informe-rendicion-cuentas-noticia-539605>.
- Amadeo, A., Camargo, M., Gonzaga, G., Hernández, E., Martínez, D., Reyes, A., & Tokman, V. (1997). Costos laborales y competitividad industrial en América Latina. Perú: Oficina Internacional del Trabajo. Doi: ISBN: 92-2- 310495-5
- Avilez, R., & Galeas, E. (2011). Análisis de la gestión administrativa, económica y financiera de la actividad turística del cantón Montalvo, Provincia de los Rios y su influencia en el desarrollo socioeconómico de sus habitantes. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador). Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/2192/1/TESIS%20MAESTRIA%20EDU.pd>
- Balarezo, F. (2015). Implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión económica financiera de las empresas de saneamiento ambiental del Distrito de Casa Grande. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1977/balarezogutierrez_franc

Benavides, L. (2011). Gestión, liderazgo, y valores en la administración de la Unidad Educativa San Juan de Bucay del Canton General SAntonio Elizalde. (Tesis de posgrado, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador). Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2039/3/Benavides_Gaibor_Luis_Hernan.pdf

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3 ed.). Colombia: Pearson Educación. Doi: ISBN: 978-958-699-128-5

Córdova, M. (2012). Gestión financiera. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Doi: ISBN: 9586489094

EFE. (18 de Diciembre de 2017). El Tribunal de Cuentas dictamina que el tranvía de Jaén no se planificó. El País. Recuperado de https://elpais.com/ccaa/2017/12/18/andalucia/1513617108_425934.html

El Centro Europeo de Empresas e Innovación de Bizkaia. (2011). Manual de conceptos básicos de gestión económico-financiera para personas emprendedoras. Bilbao: BEAZ, S.A.U. Sabino Arana. Recuperado de <http://www.caminospaisvasco.com/Profesion/emprendizaje/manualef>

Flórez, L. (2008). Evolución de la Teoría Financiera en el siglo XX. Medellín: Ecos de Economía. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3290/329027263004.pdf>.

Gago, R. (2014). Impacto de la globalización en las estrategias de gestión financiera de las cooperativas. (Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/>

García, J. (2014). Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A de la provincia de Ascope. (Tesis de pregrado,

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/764/garcia_justo.pdf?Sequence=1&isAllowed=y

García, M., & Jordá, J. (2004). Dirección financiera. España: Universidad Técnica de Catalunya. Doi: ISBN: 84-8301-758-X

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. doi: ISBN: 978-1-4562-2396-0

Informativo Caballero Bustamante. (2009). Económico - financiero. Revista de Asesoría Especializada, 1-3. Recuperado de http://www.uap.edu.pe/intranet/fac/material/25/20102C3250125311250106011/2010_2C325012531_125010601120023.pdf

Lema, V. (2015). Modelo de suficiencia de capital utilizando una medida de concentración para la cartera de crédito comercial de una institución financiera. Quito: Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/12555/1/CD-6651.pdf>.

León, A. (2016). Análisis de gestión financiera y su incidencia en la planeación estratégica de la ferretería Manantial Guihon SAC. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10283/leonsalda%C3%B1a_al_cira.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Levin, R., & Rubin, D. (2004). Estadística para administración y economía (7 ed.). México: Pearson Educación. Doi: ISBN: 970-26-0497-4

López, L. (2016). Costos del ausentismo laboral por enfermedad en el hospital nacional docente madre niño san Bartolomé, durante el periodo 2013. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco Perú). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1672>

Mode, E. (2005). Elementos de probabilidad y estadística. Barcelona, España: Editorial

Observatori de Bioètica i Dret. (1979). El Informe Belmont. Barcelona-España: Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Oliva, F. (2016). La teoría financiera contemporánea: sus aciertos, retos y necesidad para Cuba. Cofín Habana, 76-90. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v10n1/cofin06116.pdf>.

Publicaciones Vértice. (2011). La situación económica y laboral en las pymes. España: Editorial Vértice. Doi: ISBN: 978-84-9931-307-8

Ríos, M. (2017). El control interno y su influencia en la gestión económica y financiera de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso de la empresa Corporación Agurto EIRL - Tarapoto, 2016. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Chimbote - Perú Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1879/CONTROL_INTERNO_GESTION_ECONOMICA_RIOS_MACEDO_LELIS.pdf?sequence=1&isAllo wed=y

Rivas, F. (21 de junio de 2018). Argentina sube de mercado “de frontera” a “emergente”. El País, pág. Recuperado de https://elpais.com/economia/2018/06/20/actualidad/1529522891_895218.html.

Rodrigálvarez, A. (2016). Selección de activos de una cartera usando la teoría de Markowitz. Madrid: Icade Business School. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/15496/TFM00>

RPP. (2 de mayo de 2016). Alza del sueldo mínimo le cuesta S/ 46 por trabajador a las empresas. RPP Noticias, págs. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/alza-del-sueldo-minimo-le-cuesta-s-46-por->

trabajador-

RPP. (24 de marzo de 2018). Cámara de Comercio: nueva remuneración mínima incrementará informalidad laboral. RPP Noticias, págs. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/camara-de-comercio-nueva-remuneracion-mínima-incrementará-informalidad-laboral-noticia-1112511>.

Saavedra, M., & Saavedra, M. (2010). Modelos para medir el riesgo de crédito de la Banca. Cuadernos de Administración, 23(40), 295-319. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n40/v23n40a13.pdf>.

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2016). El contrato de trabajo frente a las transformaciones económicas, sociales y productivas. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14641001040-2.pdf

Suárez, N. (2012). El modelo de Merton para la estimación del riesgo de incumplimiento en Colombia. Bogotá: Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/3101/1018407700-2012.pdf>.

Tamayo, M. (2004). Diccionario de la investigación científica (2 ed.). México: Limusa. Doi: ISBN: 968-18-6510-3

Torres, A. (2013). Casos prácticos de finanzas de empresa. Lima, Callao, Perú. Recuperado de https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Mayo_2011/IF_TORRE_PADILLA_FCE/CAP.I.PDF

Zavaleta, R. (2001). Los costos laborales en Perú. Revista Jurídica Cajamarca (4). Recuperado de https://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTA_4/c

ANEXOS

Anexo 01

INSTRUMENTOS

Instrumento para medir el nivel de los costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén, marca la respuesta según corresponda, donde:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

	Presentismo	1	2	3	4
1	Ha trabajado más lento de lo usual				
2	Ha tenido dificultades para concentrarse				
3	Estuvo cansado o exhausto en el trabajo				
4	No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo				
5	Tuvo que dejar de trabajar				
	Tardanza				
6	Ha llegado tarde entre media hora y una hora tarde				
7	Ha llegado tarde (hasta media hora)				
8	Ha llegado tarde (más de una hora)				
	Ausentismo				
9	Ha dejado de trabajar por otras razones				
10	Ha dejado de trabajar para atender temas legales, financieros o personales.				
11	Ha dejado de trabajar para atender la salud o cuidado de otros familiares				
12	Ha dejado de trabajar para atender su salud física o mental				

Tabla 13

Estación De Servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Proponer modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.	Diagnosticar los costos laborales de la empresa estación de servicios	Existe un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.	Variable independiente	Régimen laboral contratación	Entrevista - Análisis Documental
	Diseñar un modelo de gestión económico financiera de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.			Aspectos financieros Presentismo tardanza Ausentismo	INSTRUMENTOS
Servicentro Santamaria EIRL Jaén.	Elaborar un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL	Santamaria EIRL Jaén	Variable Dependiente	Reducir los costos laborales	Guía de Entrevista – Guía de Análisis Documental

Fuente: Elaboración Propia

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- Apellidos y Nombres del experto: **ALARCÓN ECHE CARLOS ENRIQUE**
 - Grado Académico: **MAESTRÍA EN CIENCIAS EMPRESARIALES - TRIBUTACIÓN**
 - Institución donde labora: **OTP**
 - Dirección: **MIRAFLORES DE LA SIERRA** Teléfono: **969611603** Email: **KARLOSALARCONECHE@HOTMAIL.COM**
 - Autor (es) del instrumento: **Álvarez Larreatigue Sonia y Flores carhuactocto Flormira**
- II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					/
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				/	/
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				/	/
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				/	/
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				/	/
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				/	/
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				/	/
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				/	/
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				/	/
10	Las preguntas siguen un orden lógico				/	/
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				/	/
12	La estructura del instrumento es la correcta				/	/
13	Los puntajes de calificación son adecuados				/	/
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				/	/

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Buena** Fecha: **04/06/2019**
- IV. Promedio de Valoración: **18**

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: *Collantes Palomino, Hugo y Juan*
- Grado Académico: *MAESTRIA EN INGENIERIA NACIONAL INGENIERIA*
- Institución donde labora: *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC*
- Dirección: *TELEFONO: 436121331 Email: hcollantes@cesarvallejo.edu.pe*
- Autor (es) del Instrumento: *Álvarez Larreatigue Sonia y Flores carhuatocto Flormira*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					✓
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					✓
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					✓
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					✓
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				✓	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				✓	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				✓	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					
10	Las preguntas siguen un orden lógico					✓
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto					✓
12	La estructura del instrumento es la correcta				✓	
13	Los puntajes de calificación son adecuados					✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Fecha: 04/06/2019

IV. Promedio de Valoración:

Hugo Collantes Palomino
CPC. Hugo Yván Collantes Palomino
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
MATRICULA 04-1677

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: *Martínez Abanto Guisselly Judith*
- Grado Académico: *Contador Público Colegiado*
- Institución donde labora: *Yovana Estudio Contable C.I.R.L*
- Dirección: *Cal. Elicio Ayllón N° 830-3us* Teléfono: *970026483* Email: *Guisse_@outlook.es*
- Autor (es) del instrumento: *Álvarez Larreatigue Sonia y Flores Carhuatocto Flormira*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				✓	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				✓	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				✓	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				✓	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					✓
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					✓
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					✓
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				✓	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				✓	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				✓	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto					✓
12	La estructura del instrumento es la correcta				✓	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				✓	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					✓

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Buena* Fecha: 04/06/2019
- IV. Promedio de Valoración:

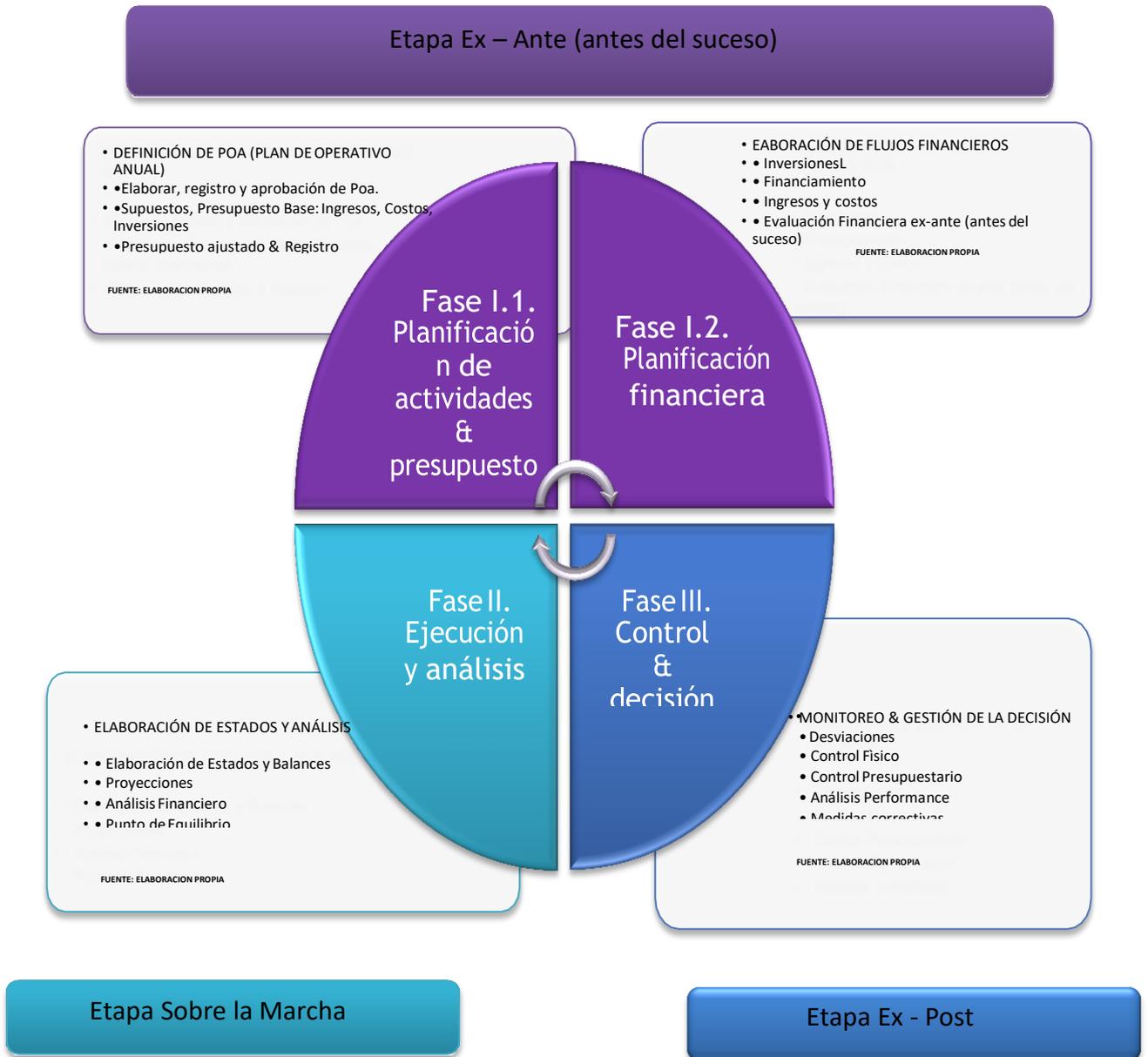
Puis

PROPUESTA

Modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén.

Figura 8

Etapa Ex – Ante (antes del suceso)



Fuente: Elaboración propia

Desarrollo del Modelo de Gestión Financiera

La fase a-priori de planificación, forma parte de uno de los procedimientos más importantes, ya que así se realizan las políticas genéricas y estratégicas de la entidad. Por otro lado, debemos mencionar que no estamos en la capacidad de planificar ni presupuestar de manera financiera, si no tenemos en consideración los objetivos estratégicos.

Esta fase se divide en dos que son: la planificación de actividades y planificación presupuestaria

Fase I.1. Planificación de actividades y presupuestos

Esta fase está orientada a definir los diferentes procesos de las tareas de actividad, en organización con el plan estratégico de la empresa. Esta fase como primer paso debe defender en la realización de un plan estratégico en conformidad al propósito de la organización, en el cual se debe tener en cuenta cada uno de los planeamientos basándose en crear una propuesta operativa manifestada en plan para que después se trasuntan en la manifestación económico-financiero y en un presupuesto global y consolidado para la institución. La gestión financiera está en la capacidad de emplear los instrumentos adecuados para así poder cumplir con esta tarea.

Fase I.2. Planificación financiera

Esta fase se vuelve en una planificación presupuestaria la cual se encarga de revisar los gastos que se han programado, por ende, la programación tiene dos partes de suma importancia siendo estas las siguientes: El presupuesto de ingresos ejecutado en base a las suposiciones o proyección con respecto a la gestión y los tarifarios existentes; y el presupuesto de gastos que se planea en función a los POAS examinadas y a algunos criterios y supuestos que se definen para la administración general. Para llevar a cabo este procedimiento de planificación financiera, se tendrá tomar en cuenta el plan de cuentas de la empresa.

Fase II. Ejecución y análisis

En este punto se tendrá que hacer en base a la organización presupuestaria que se ha previsto; como se compone en un procedimiento sobre la marcha, además al elaborarse debe tenerse en cuenta que se tiene que tomar como base al desarrollo de los balances que

permitan examinar la información económico-financiera de la entidad. Un claro ejemplo vendría hacer el estado de resultados y balance general de organización. Estos 2 tipos de reportes y presentaciones de las operaciones económico-financieras, nos dan la posibilidad que en esta fase se pueda ejecutar un análisis financiero en donde se reflejará la situación de la organización en cuanto a su patrimonio, liquidez endeudamiento, rentabilidad etc.

Fase III. Control & decisión

En las fases anteriores se transitó de lo general hasta lo particular, en donde nos hemos enfocado en lo que respecta a un procedimiento cuyo objetivo es obtener la información y los mecanismos adecuados para poder tener un mejor visión estructural y sistemático de todas las operaciones económicas financieras de una entidad; sin embargo, corresponde a elaborar un proceso sintético de evaluación y proyección de este proceso. Esta posición corresponde a la fase de control y decisión que se constituye en la etapa ex – post del modelo; en el cual se trata de enfocarse en el seguimiento de las acciones que se han realizado y poder apoyar de manera importante a la toma de decisiones. Destacaremos el desenvolvimiento de los elementos fundamentales en la sucesión de este proceso:

El control físico que hace referencia a la estimación de los avances físicos parciales y globales de cualquier tarea que se vaya mostrando en el procedimiento de gestión financiera y

El manejo técnico del control físico debe realizarse de acuerdo al cálculo del Avance físico global (AFG) de todas las tareas inmersas.

A continuación, vamos a señalar 3 elementos principales al largo de este procedimiento:

El control físico que inclina a la estimación de los adelantos físicos parciales y globales de cualquier tarea y actividad que se vaya mostrando en el procedimiento de la gestión financiera.

El adecuado manejo técnico control físico debe ser ejecutada a través del cálculo del Avance físico global (AFG) de todas las tareas involucradas.

Introducción

El personal de una empresa representa uno de los elementos que tiene más relevancia dentro de una organización, su desempeño y labor determinan en diversas ocasiones el

éxito o fracaso de una entidad. Es por eso que se debe tener un minucioso cuidado en el pago al personal.

Sin desconocer que los trabajadores son elementos importantes y que merecen beneficios sociales, es importante señalar que en el Perú los Sobrecostos laborales son los más altos en la región, y que esto afecta visiblemente a las Micro y Pequeñas empresas, ante esto se plantea la siguiente propuesta que sin salir del margen de la ley busca la reducción de costos laborales.

Régimen Laboral

Una de las primeras acciones a tomar en cuenta es la revisión del régimen laboral en el que se encuentra, ya que se podría reducir ciertos costos con el simple acto de cambiar de régimen.

La norma ha establecido en el artículo 11 de la ley 30056 que para la categorización de las empresas se toma en cuenta el nivel de ingresos anuales del año anterior a la inscripción, considerando como tal, a la sumatoria de los ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales para la determinación del pago a cuenta del impuesto a la renta. La clasificación presentada en la norma es como sigue:

Hasta 150 UIT microempresa

De 150 UIT a 1700 UIT pequeña empresa

Más de 1700 UIT hasta 2300 UIT mediana empresa.

Considerando los ingresos anuales de la empresa Servicentro Santamaría EIRL esta se encontraría clasificada dentro de lo que se conoce como pequeña empresa por lo cual debería cumplir con las siguientes condiciones laborales

Tabla 14

Remuneración mínima vital en el año 2018

Pequeña empresa

Remuneración mínima vital (S/. 930)

Jornada de trabajo de 8 horas

Descanso semanal y en días feriados

Remuneración por trabajo en sobretiempo

Descanso vacacional de 15 días calendarios

Cobertura de seguridad social en salud a través de Essalud

Sistema de pensión obligatorio

Indemnización por despido arbitrario de 20 días de remuneración por año de servicio (tope de 120 días de remuneración)

Cobertura de seguro de vida y seguro complementario de trabajo de riesgo

Dos gratificaciones al año en razón al 50% de la remuneración

Derecho a participar en las utilidades de la empresa

Derecho a CTS equivalente a 15 días de remuneración por año

Derechos colectivos según las normas del régimen general de la actividad privada

Fuente: Elaboración propia

Ahora es importante señalar que de hacer un cambio de régimen esto solo producirá un efecto positivo en caso de nuevas contrataciones, ya que los trabajadores que se encuentren laborando antes del cambio de régimen la norma establece que mantendrán los mismos beneficios.

Contratación

Un elemento importante en la reducción de los costos laborales será el contrato de trabajo, el cual si está bien desarrollado permitirá evitar contingencias como despidos arbitrarios. Cuando se busca que los contratos sean indeterminados estos pueden ser celebrados de manera oral o escrita. A considerar, que este tipo de contrato exige que, en caso de despido, exista causa justa contemplada en la ley y debidamente.

Comprobada. Se recomienda que para este tipo de contratos se tome un periodo de prueba el cual no debe exceder a los 3 meses tal como lo establece el TUO del Decreto Legislativo 728, salvo en caso excepcional este periodo de prueba puede extenderse hasta máximo de un año.

En el caso de que la conducta o capacidad del empleado sea causa de despido, la empresa deberá de otorgar por escrito 6 días naturales con la finalidad de que el trabajador pueda defenderse de los cargos que se le imputan.

En el caso de despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización, por encontrarse en la categoría de pequeña empresa, esta indemnización sumaría un total de 20 días de remuneración por año trabajado.

A continuación, se presenta un modelo de contrato indeterminado

Título: Debe tener el título de Contrato Indeterminado

Reconocimiento de las partes: Se presenta una breve identificación de las partes (empleador y empleado), generalmente indicando “Razón Social”, “Número de RUC” y ubicación; y por parte del empleado “Nombre”, N° de DNI

Antecedentes: Se presenta las actividades principales de la entidad y la necesidad de contar con el trabajador

Objeto: Se menciona la labor que desempeñará el trabajador y se establece que será de manera indeterminada

Periodo de Prueba: En caso se acuerde un periodo de prueba se determinará en este punto el periodo en meses.

Horario de Trabajo: Se establece el horario de trabajo y refrigerio del trabajador, además presenta la facultad de que el empleador pueda modificar el horario según las necesidades de la empresa, sin que se superen las 48 horas semanales tal como lo establece la norma y respetando categoría y remuneración

Remuneración: Se establece la remuneración y los periodos para el pago de esta remuneración (mensual, quincenal, etc.)

Obligaciones del trabajador: Además de la obligación de cumplir con sus labores con diligencia se establece la obligación de confidencialidad de parte del trabajador por la información de la empresa, aun cuando ya no exista vínculo laboral.

Cláusulas de rescisión del contrato: El empleador puede adicionar situaciones por las cuales el contrato quede sin efecto.

Legislación aplicable: Se mencionan las normas bajo las cuales se firma el contrato y se rigen en la Ley de productividad y competitividad laboral

Domicilio: Se establece la validez de las notificaciones llegadas a los domicilios establecidos en la parte introductoria del contrato.

Fecha y firma: es necesario para la validez del contrato la fecha del contrato y las firmas del trabajador y empleador.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO

Conste por el presente documento que se extiende por duplicado, el Contrato de Trabajo a PLAZO INDETERMINADO que celebran de una parte “Servicentro Santamaría EIRL”. Con RUC N° XXXXX, y domicilio legal xxxxxxxx; a la que se le denominará **EL EMPLEADOR**, debidamente representada por el señor xxxxx identificado con DNI XXXX, y de la otra parte el señor xxxxx de nacionalidad peruana; y de otra parte (nombre del trabajador), al que en lo sucesivo se le designará como **EL TRABAJADOR**, identificado con DNI xxxx, con domicilio en xxxx; bajo términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES

El EMPLEADOR es una persona jurídica dedicada a xxxxxxxx, la cual necesita de los servicios de EL TRABAJADOR con la finalidad de poder desarrollar las actividades que tiene por objeto social.

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO

Por lo mencionado antes, y al amparo de la legislación laboral vigente EL EMPLEADOR está contratando los servicios personales de EL TRABAJADOR, los mismos que se desenvuelven bajo su supervisión a cambio de la remuneración convenida en la cláusula quinta.

TERCERA: PERIODO DE PRUEBA

El TRABAJADOR está sujeto a (tiempo en lo que estará a prueba), de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 10 de LPCL

CUARTA: HORARIO DE TRABAJO

El Trabajador está sujeto al horario de trabajo siguiente: (Días de la semana y horas en el

que se desenvolverá según acuerdo entre las partes)

El refrigerio (se señala el tiempo que tendrá el trabajador para poder tomar su refrigerio), siendo esta no computable para efectos de la jornada laboral.

Así mismo, EL EMPLEADOR podrá ejecutar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo procedimiento establecido en el artículo 2 TUO del DLN°854, respetando las 48 horas semanales. Sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría o remuneración;

QUINTA: REMUNERACIÓN

La retribución que va a recibir EL TRABAJADOR por todo concepto del servicio específico que se menciona anteriormente, en la cual la remuneración ascenderá a XXXX y demás beneficios laborales a las que se encuentra sujeta en la LL.

SEXTA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Muy a parte de sus obligaciones legales, EL EMPLEADOR se responsabiliza a brindar las autorizaciones que fueren esenciales para las charlas que van ayudar a los conocimientos del empleado, dicho permisos deben ser recuperados de los horarios de trabajos obligatorios., así mismo deberá hacerse responsable del costo de la capacitación, ya que se acordara previamente de que se preste la capacitación.

SETIMA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR está en la obligación de cumplir con las diligencias y responsabilidades, así mismo toda su capacidad y experiencia, velando por los intereses del EMPLEADOR. Por otro lado, debe tener en selección toda información que llegue a sus manos por razón de sus procedimientos, ya sea con relación a los negocios del Empleador o de sus clientes.

El TRABAJADOR se encuentra en la obligación de guardar toda la información que obtuvo cuando laboraba, ya que su incumplimiento genera toda la responsabilidad por los daños y perjuicios.

OCTAVA: CLÁUSULAS DE RECESIÓN

Serán causa de rescisión de este contrato la acumulación de faltas injustificadas, continuas tardanzas, deterioro de los ambientes de la empresa, entre otros supuestos que deberán ser

especificados de manera detallada en un comunicado al trabajador.

NOVENO: DOMICILIO

Las partes mencionadas con sus domicilios lo cual se especifica al inicio de contrato, considerándose validos cada una de las comunicaciones y notificaciones dirigidas.

En el caso que se dé el cambio de domicilio de cualquiera de las dos partes surtirá efecto desde el día que se comunicó la contraparte, ya sea por medio escrito o verbal. Ambas partes se ratifican, en la ciudad de:

Chiclayo, (fecha de suscripción del contrato)

Empleador

Trabajador

La otra opción es la suscripción de los contratos sujetos a modalidad, para lo cual es necesario una justificación coherente para este tipo de contratos, se recomienda optar por estos contratos en caso de inicio de actividades o un incremento en las actividades realizadas en el negocio.

El término del vínculo laboral por finalización de contrato no configura como despido arbitrario, se recomienda que los contratos bajo esta modalidad sean por necesidades del mercado y por periodos de 6 meses, además que estos sean renovados según las necesidades de la empresa y de acuerdo al desempeño laboral. Se debe tener un control sobre estos contratos debido a que estos solo pueden tener una duración máxima de 5 años, pasados los cuales pasarán a ser trabajadores a tiempo indeterminado.

En el caso de la apertura de nuevos locales se recomienda la contratación por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, la cual tiene un plazo máximo de duración de 3 años.

Otro punto importante aclarar es que de por sí estos contratos no poseen un periodo de prueba, salvo estipulación expresa.

Todos los contratos sujetos a modalidad deben estar expresados por escrito, y la administración debe tener control sobre estos documentos, por DL 1246 ya no es necesario la presentación de estos contratos ante la zona de trabajo; sin embargo, estos pueden ser solicitados por la SUNAFIL en caso de una inspección.

El modelo de un contrato sujeto a modalidad tiene algunas diferencias frente al de plazo indeterminado tal como se muestra a continuación.

Encabezado: Debe tener el título de Contrato Por Necesidad de mercado, Inicio de Actividades o lanzamiento de una nueva actividad según sea el caso.

Identificación: Se presenta una breve identificación de las partes (empleador y empleado), generalmente indicando “Razón Social”, “Número de RUC” y ubicación; y por parte del empleado “Nombre”, N° de DNI

Antecedentes: Se presentan las actividades de la empresa y la necesidad de contar con el trabajador

Objeto: Se menciona la labor que desempeñará el trabajador y se establece bajo que modalidad se contrata según lo establecido en el artículo 53 del D.S 003-97-TR.

Periodo de Prueba: En caso se acuerde un periodo de prueba se determinará en este punto el periodo en meses.

Vigencia del Contrato: Se establece el periodo del contrato indicando la fecha de inicio y la de finalización del contrato.

Horario de Trabajo: Se establece el horario de trabajo y refrigerio del trabajador, además presenta la facultad de que el empleador pueda modificar el horario según las necesidades de la empresa, sin que se superen las 48 horas semanales y respetando categoría y remuneración

Remuneración: Se establece la remuneración y los periodos para el pago de esta remuneración (mensual, quincenal, etc.)

Obligaciones del empleador: De existir obligaciones adicionales a las de la remuneración, el empleador las establecerá en este punto

Obligaciones del trabajador: Además de la obligación de cumplir con sus labores con diligencia se establece la obligación de confidencialidad de parte del trabajador por la información de la empresa, aun cuando ya no exista vínculo laboral.

Legislación aplicable: Se mencionan las normas bajo las cuales se firma el contrato en este caso la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes laborales aplicables.

Domicilio: Se establece la validez de las notificaciones llegadas a los domicilios establecidos en la parte introductoria del contrato.

Fecha y Firmas: es necesario para la validez del contrato la fecha del contrato y las firmas del trabajador y empleador.

CONTRATO DE TRABAJO POR (SE INDICA EL TIPO DE CONTRATO)

Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo a PLAZO xxx que celebran de una parte “Servicentro Santamaría EIRL”. “Servicentro Santamaría EIRL”. Con RUC N° XXXXX, y domicilio legal xxxxxxxx; a la que se le denominará EL EMPLEADOR, debidamente representada por el señor xxxxx identificado con DNI XXXX, y de la otra parte el señor xxxxx de nacionalidad peruana; y de otra parte (nombre del trabajador), al que en lo sucesivo se le designará como EL TRABAJADOR, identificado con DNI xxxx, con domicilio en xxxx; bajo términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES

El EMPLEADOR es una persona jurídica dedicada a xxxxxxx, el cual está necesitando los servicios de EL TRABAJADOR con la finalidad de poder desarrollar las actividades por (justificación del contrato).

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO

EL EMPLEADOR presta los servicios de EL TRABAJADOR en el cual su labor en la que se encuentra es desarrollar labores en el puesto requerido de (puesto en la empresa y labores que desempeñará) bajo la modalidad de (modalidad por la que se contrata) por (justificación del contrato), de concordancia con lo estipulado en el artículo 53 del D.S 003-97 TR

TERCERA: PERIODO DE PRUEBA

El TRABAJADOR está sujeto a (tiempo en lo que estará a prueba), de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 10 de LPCL

CUARTA: VIGENCIA DEL CONTRATO

El plazo de vigencia del presente contrato es de (periodo del contrato), tiempo necesario para cumplir con las obligaciones a que se hace referencia en la cláusula segunda. Siendo la fecha de inicio el (día) de (mes) del (año), debiendo concluir el (día) de (mes) de (año).

QUINTA: HORARIO DE TRABAJO

El Trabajador observará el horario de trabajo siguiente: (Días de la semana y horas en el

que se desenvolverá según acuerdo entre las partes)

El refrigerio (se señala el tiempo que tendrá el trabajador para poder tomar su refrigerio), así mismo EL EMPLEADOR podrá realizar diferentes cambios con respecto a los horarios de su trabajo, pero siempre respetando las 48 horas semanales.

SEXTA: REMUNERACIÓN

La retribución que va a recibir EL TRABAJADOR por todo concepto del servicio específico

que se menciona anteriormente, en la cual la remuneración ascenderá a XXXX y demás beneficios laborales a las que se encuentra sujeta en la LL.

SETIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Muy a parte de sus obligaciones legales, EL EMPLEADOR se responsabiliza a brindar las autorizaciones que fueren esenciales para las charlas que van ayudar al conocimiento del empleado, dichos permisos deben ser recuperados de los horarios de trabajos obligatorios., así mismo deberá hacerse responsable del costo de la capacitación, ya que se acordará previamente de que se preste la capacitación.

OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR está en la obligación de cumplir con las diligencias y responsabilidades, así mismo toda su capacidad y experiencia, velando por los intereses del EMPLEADOR. Por otro lado, debe tener en selección toda información que llegue a sus manos por razón de sus procedimientos, ya sea con relación a los negocios del Empleador o de sus clientes.

El TRABAJADOR se encuentra en la obligación de guardar toda la información que obtuvo cuando laboraba, ya que su incumplimiento genera toda la responsabilidad por los daños y perjuicios.

NOVENA: CLÁUSULAS DE RECESIÓN

Serán causa de recesión de este contrato la acumulación de faltas injustificadas, continuas tardanzas, deterioro de los ambientes de la empresa, entre otros supuestos que deberán ser especificados de manera detallada en un comunicado al trabajador.

DECIMA: DOMICILIO

Las partes mencionadas con sus domicilios lo cual se especifica al inicio de contrato, por lo que se consideran validos todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas.

En el caso que se dé el cambio de domicilio de cualquiera de las dos partes surtirá efecto desde el día que se comunicó la contraparte, ya sea por medio escrito o verbal. Ambas partes se ratifican, en la ciudad de:

Chiclayo, (fecha de suscripción del contrato)

Empleador

Trabajador

Trabajadores a medio tiempo

Otra manera de buscar una reducción de los costos laborales es a través de la posibilidad de contratar trabajadores a medio tiempo en vez de uno de tiempo completo. El contrato por tiempo parcial representa ventajas sobre uno de jornada completa, tal como se presenta a continuación:

Tabla 15

Trabajador a tiempo parcial

Trabajador de tiempo parcial.

Remuneración Mínima Vital: Proporcional a la RMV y horas trabajadas.

Jornada de Trabajo: menos de 4 horas diarias y 20 semanales

Descanso Semanal y en Días Feriados

Remuneración por trabajo en Sobre tiempo

Descanso Vacacional: No corresponde

Cobertura de seguridad social en salud a través de Essalud

Sistema de Pensiones obligatorio

Indemnización por despido arbitrario: no corresponde

Cobertura de Seguro de vida y Seguro complementario de trabajo de riesgo.

Dos gratificaciones al año en razón de 50% de la remuneración

Derecho a participar en las utilidades de la empresa

Derecho a CTS: no corresponde

Derechos colectivos según las normas del régimen general de la actividad privada

Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, la decisión de contratar a trabajadores a tiempo parcial debe ser una decisión consiente y se debe evaluar si se pueden cumplir con los objetivos de la entidad, con trabajadores que desempeñen una labor de menos de 4 horas diarias, lo cual si podría significar trabas en el desarrollo de las actividades.

Tercerización

Una alternativa de reducción de costos laborales, también es la tercerización de ciertas actividades que no representen el corazón del negocio, tales actividades como limpieza,

seguridad, contabilidad, almacén u otros. La tercerización ofrece la ventaja de que, a pesar de ser un gasto fijo, este no representa sobre costos tal como beneficios laborales como gratificación, CTS entre otros.

Se repite que es necesario una evaluación de la empresa para prever si la tercerización no afectaría el desarrollo de las actividades de la empresa.

Aspectos Financieros.

A continuación, se realizará un análisis financiero, de los posibles ahorros financieros que se podrían alcanzar de aplicarse las propuestas planteadas.

Análisis de ahorro por cambio de régimen.

Supuesto sobre un trabajador con sueldo mínimo (S/ 930.00), se calcula el ahorro mensual y se considera la indemnización por despido arbitrario por un año de servicio.

Tabla 16

Análisis de ahorro por cambio de régimen

Concepto	Régimen General	Régimen Mype	Diferencias
Remuneración	930	930	0
Horas extras	6.05	6.05	0
Vacaciones	77.5	38.75	38.75
Essalud	83.7	83.7	0
Gratificaciones	168.95	84.48	84.48
CTS	105.66	52.83	52.83
Indemnización por despido arbitrario			
Total	2,766.86	1,815.81	951.05

Fuente: Elaboración propia

Se observa que existe un ahorro absoluto de S/ 176.06 mensual que vendría a ser un ahorro de 12.83% con respecto al régimen general. Además, este ahorro se convertiría en un ahorro absoluto de S/ 951.05 en caso se de una indemnización por despido arbitrario, lo

cual representa un ahorro de 34.47% total con respecto al régimen general.

Ahorro por contratos.

El principal ahorro que se puede lograr a través de los contratos es el de los despidos arbitrarios, si los contratos están bien diseñados la empresa puede estar resguardada de este tipo de contingencias, ahora bien, es necesario que la empresa cuente con la documentación necesaria para realizar un despido justo.

El ahorro se dará dependiendo el trabajador, años de servicio, y el régimen en el que se encuentre, el ahorro de un año podría ser de entre S/ 620.00 y S/ 1,395.00.

Ahorro por trabajadores a tiempo parcial

A continuación, se mostrará el ahorro que se podría alcanzar si se cambiara de un trabajador formal a 2 trabajadores de medio tiempo, hay que considerar que existe un ahorro adicional dependiendo al sueldo que reciban estos trabajadores ya que es proporcional y depende mucho del tiempo y voluntad del empleador.

Tabla 17

Trabajador a tiempo parcial

Concepto	Régimen General 1 trabajador a tiempo Completo	Régimen General 2 trabajador a	Diferencias	Régimen 1 trabajador a tiempo	Régimen 2 trabajador a tiempo parcial-My	Diferencias
Remuneración	930.0	proporcio		930.	proporcio	0.0
Horas extras	6.0	proporcio		6.	proporcio	0.0
Vacaciones	77.5	0	77.	38.	0.	38.7
Essalud	83.7	167	-	83.	167.	-
Gratificación	168.9	proporcio		84.	proporcio	
CTS	105.6	0	105.	52.	0.	52.8
Indemnización por	1395.0	0	1395.	620.	0.	620.0
Total	2,766.8		1,494.	1,815.		7.8

Fuente: Elaboración propia