



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
Escuela Académico Profesional de Ciencias Contables y Financieras

TESIS

**“LOS COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA EDITORIAL OZAKA PERÚ
S.A. DE LA CIUDAD DE LIMA 2016 - 2017”**

PRESENTADO POR:

Herrera Blas, Raquel Yabé

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Lima- Perú

2018

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso por concederme la vida y mantenerme con salud, por darme fuerza de voluntad para seguir adelante con todo lo que me propongo.

A mis padres por ser ejemplo en mi vida, mi gratitud eterna por el amor que me brindan, gracias a ellos y a mi esfuerzo he logrado concluir mi carrera profesional.

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso con el todo sin el nada; y a mis padres con todo mi cariño, amor y respeto, a quienes siempre daré lo mejor hasta el último día de mi vida.

A todos los tesisistas: para que superen los obstáculos que se les presente durante el proceso de elaboración de la tesis, que crean en ellos mismos y puedan vencer el temor a equivocarse, porque solo así podrán aprender más, que perseveren hasta obtener la aprobación final.

INDICE

AGRADECIMIENTO.....	I
DEDICATORIA.....	II
RESUMEN.....	V
INTRODUCCION.....	VI

Capítulo I: Problema

1.1	Planteamiento del Problema.....	1
1.2	Formulación del Problema	7
1.2.1	Problema general	7
1.2.2	Problemas específicos	7
1.3	Objetivo: General y Específicos	7
1.3.1	Objetivo general.....	8
1.3.2	Objetivos específicos	8
1.4	Justificación de la Investigación.....	8

Capítulo II: Marco Teórico

2.1	Antecedentes	12
2.2	Bases Teóricas	16
2.2.1	Definición de Costo Laboral.....	16
2.2.2	Definición de rentabilidad	35
2.2.3	Datos de la Empresa	39
2.2.4	Definición conceptual	42
2.3	Hipótesis.....	48
2.3.1	Hipótesis principal	48
2.3.2	Hipótesis específicas.....	48
2.4	Variables de Estudio	49

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1	Ámbito de Estudio	51
3.2	Tipo de Investigación	51
3.3	Nivel de Investigación	51
3.4	Método de Investigación	52
3.5	Diseño de Investigación.....	52
3.6	Población, Muestra y Muestreo	53
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	54
3.8	Procedimiento de Recolección de Datos.....	54
3.9	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	55

Capítulo IV: Resultados

4.1	Presentación de Resultados.....	56
4.1.1	Análisis contable y financiero	56
4.1.2	Presentación de Resultados estadísticos	66
4.2	Discusión.....	80
	Conclusiones	86
	Recomendaciones	87
	Referencias bibliográficas	89
	ANEXOS	92

Resumen

La presente investigación denominada “Los Costos Laborales y su impacto en la Rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima periodo 2016-2017”. Se ha desarrollado a razón de que la rentabilidad se ha visto disminuido considerablemente en el último año, los efectos se han reflejado en dificultades para cumplir con las obligaciones y una disminución de la utilidad operativa; por la actividad que desarrolla la empresa, los costos laborales representan su carga principal, costos que resultan ser muy elevados.

El objetivo planteado es, determinar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A en la ciudad de Lima periodo 2016-2017, para ello se ha recabado información contable y financiero de los periodos en estudio, como un complemento a ello se ha elaborado un cuestionario dirigido a los trabajadores, con referencia a las remuneraciones y la rentabilidad.

El método de investigación que se aplica es el Hipotético inductivo, que consiste en la Observación del fenómeno de estudio, se plantea una hipótesis explicando el fenómeno y se deduce las consecuencias o proposiciones que la comprobación y evidencias de la verdad de los enunciados deducidos.

Los resultados más importantes encontrados durante el desarrollo de la investigación fueron que, los costos laborales se incrementaron significativamente para el año 2017 y la rentabilidad obtenida tuvo una reducción considerable, los costos laborales promedio representaban más de la mitad de los costes totales y la rentabilidad promedio era muy baja con respecto a una rentabilidad estándar que esperan alcanzar las empresas.

Se llegó a la conclusión que los costos laborales incurridos durante los periodos 2016 y 2017, si tuvieron un impacto muy significativo sobre los resultados de la rentabilidad. A menor costo laboral se obtuvo una mayor rentabilidad, y frente a un mayor costo laboral se obtuvo una menor rentabilidad.

Introducción

La actual situación económica del Perú es muy dinámica, las empresas compiten entre sí para ofrecer sus productos y/o servicios, procurando que estos sean principalmente de calidad y de buen precio; bajo ese enfoque, las empresas realizan sus operaciones para alcanzar estos estándares, para lo cual es importante contar con los recursos económicos, materiales y capital humano considerado un recurso prioritario en las empresas. Paralelamente a este enfoque la principal razón para la creación de una empresa es generar beneficios, y una forma de medición es la rentabilidad, cuanto más rentable sea la actividad económica garantizara a las empresas un crecimiento y sostenibilidad en el tiempo.

Es por ello, que, aparte de los recursos necesarios, el enfoque y funcionamiento ya conocidos, se hace necesario realizar un análisis minucioso de todos los costos que desprende a partir del ingreso y permanencia de un trabajador en la empresa, no solo es el salario como parte del cumplimiento de la legislación laboral, sino también todos los costes no salariales y todo aquello que se genera el mantener a ese trabajador dentro de la empresa. El trabajo desempeña un papel importante en el funcionamiento de una economía, por eso que se hace importante contar con una información precisa y actualizada de los costes laborales en valores monetarios, el principal argumento en que se basa esta orientación es que, el costo laboral al ser un componente importante del costo total de producción, va a tener un efecto, un aumento o rebaja tendrá un impacto sobre los resultados de la empresa; un comportamiento eficiente generara más beneficios, una rebaja del mismo provocaría una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, de esta forma la empresa se haría más rentable.

“Lo ideal sería contratar sólo a tantos empleados como los necesites para que el negocio funcione eficazmente y programar que los empleados trabajen solamente como se necesite basado en el volumen de negocios,

todos los buenos directores saben que se necesita tener un cierto margen de trabajo. En otras palabras, se tiene que contratar y programar empleados adicionales que estarán disponibles para cubrir para los pocos que inevitablemente se reportarán enfermos, renunciando o ya no pueden laborar por otras razones” (Clayton Browne, 2012, parr.3)

El desarrollo de esta investigación consiste en hacer un análisis y estudio de los costes laborales y su impacto sobre la rentabilidad de la empresa. Los costos laborales conforman el componente principal de producción, el análisis se va realizar a partir de la información contenida en los estados financieros, documentos, reportes contables y financieros; adicional a ello se va elaborar una encuesta, lo cual va permitir conocer las apreciaciones de los trabajadores acerca de su situación y labor que desempeña. Toda la información recaba nos permitirá dar un diagnóstico y conocer el impacto que genera las variables en estudio, los resultados son una herramienta fundamental para tomar las decisiones y medidas correspondientes a fin de dar solución al problema de la empres

Capítulo I: Problema

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad las empresas deben realizar un análisis de los costos que les genera tener personal en planilla, ya que los costos laborales no sólo involucran la remuneración que percibe el trabajador por la labor que realiza sino que además incluyen beneficios y aportes de carácter obligatorio y voluntario los cuales dependen de muchos factores tales como la antigüedad del trabajador, el tipo de riesgo según la actividad que realiza la empresa, si se realizan labores industriales, el horario de trabajo, si el trabajador tiene hijos, las licencias, si la empresa otorga beneficios de capacitación, etc., todo ello el empresario deberá tomar en cuenta al momento de evaluar su rentabilidad.

A Nivel Internacional

Podemos apreciar el caso de las empresas argentinas vinculadas al sector de los servicios, a las cuales les preocupa la pérdida de rentabilidad ya que la inflación creciente las obliga a incrementar el nivel salarial y este aumento de salarios incrementan sus costos laborales que afectan cada vez más su rentabilidad.

En este sentido el economista y director de SEL Consultores, Kritz, (2003), en el marco del Seminario Perspectivas del Mercado aseguró:

(...) que la pérdida que afrontan las empresas argentinas se agrava más en los casos en los que no se puede trasladar el incremento de los costos laborales a los bienes o servicios que producen y para evitarla se ven obligados a incrementar sus ventas a un ritmo que muchas veces el mercado no siempre les permite. Esta situación es más preocupante para las empresas del sector servicios, ya que deben contratar mayor personal y por lo tanto los sueldos son el principal componente de sus costos laborales. (p. 52)

Otro ejemplo de cómo pesa la mano obrera lo podemos apreciar con el gigante automotriz estadounidense General Motors (GM). Allá por los años cincuenta, el que lograba un trabajo en GM tenía la seguridad de que tendría garantizado empleo de por vida y la seguridad de una vejez cómoda.

Las obligaciones se volvieron en un peso para una empresa que perdía impulso. Según datos suministrados por GM anualmente se gastan US\$5.200 millones para cubrir obligaciones con más de un millón de personas, entre empleados, pensionados y sus familias. A demás paga US\$7.000 millones anualmente a unos 400.000 empleados retirados. En promedio cada trabajador activo cubre el costo de 2,5 retirados, una proporción que tiende a aumentar a medida que la empresa reduce personal y los jubilados envejecen. Se estima que estas obligaciones agregan más de US\$2.000 en costos a cada vehículo que produce. Los problemas financieros de la empresa generaron una deuda de US\$10.000 millones con el fondo de pensiones de los trabajadores. Además, GM tuvo que anunciar a principios de este año la eliminación de los beneficios de por vida para su planilla gerencial. (Chirinos, 2009)

Con este caso queda demostrado que los altos costos laborales influyen de manera negativa en la rentabilidad de las empresas y más aún si estos no pueden ser absorbidos por la producción ante una caída en sus ventas lo que dificulta aún más su permanencia en el mercado.

Otro caso de impacto internacional es el de la aerolínea española Iberia, según su presidente, los costos de personal representaban un 30% del total de gastos de la empresa por lo que era ineludible su reducción.

Asimismo, resaltó la necesidad de que los salarios deben evolucionar en función de la rentabilidad de la empresa, es decir sus empleados deberán ganar más si mejoran los resultados.

Las condiciones salariales que regían anteriormente permitían que las retribuciones crecieran en un siete por ciento (7%) en los últimos cuatro años, debido a la participación consolidable de los empleados en las ganancias de la compañía. Una situación que se derivó de convenios colectivos en que “prima la antigüedad sobre la calidad en el trabajo. (Conte, 2006)

La calidad en el trabajo es sinónimo de productividad y si esta se mejora las condiciones laborales también cambiarán a favor del trabajador y la empresa mejorará sus índices de rentabilidad ya que este costo adicional será absorbido por una mayor producción.

A Nivel Nacional

En el Perú los costos laborales afectan a las empresas ya que estas deben priorizar el pago de remuneraciones y beneficios sociales a sus trabajadores y posponer sus programas de inversión por esta razón las empresas se ven obligadas a reducir el número de personal contratado por planilla y los contratan bajo otra modalidad de empleo o de locación de servicios para evitar el pago de vacaciones, CTS, los aportes a EsSalud, etc.

Es por ello que se hace imprescindible que las empresas reestructuren su costo laboral de tal manera que pueda manejarlos adecuadamente y hacer los ajustes necesarios en épocas de crisis.

Tal es el caso de la empresa Ferreyros Perú que le dice no a los despidos, Según su presidente ejecutivo Espinosa B., Oscar (2016) comentó en una publicación al Diario Gestión el 21-04-2017 recuperado de www.Gestión.com.pe el 20 de abril 2018, dice: “Que en el año 2016 fue un año récord en ventas para Ferreyros. Sin embargo, al primer trimestre de este año sus ingresos cayeron un 7% en relación a los primeros meses de 2016 a US\$ 185 millones. Pero, Espinosa, Oscar advierte que la reducción de personal no es la solución ya que además de afectar el clima laboral, debilita a la empresa en el mediano plazo”.

La crisis es una oportunidad para replantear estrategias, incrementar eficiencia y reducir gastos innecesarios, que se incorporan a la empresa en épocas de afluencia.(Espinosa, 2009)

Es por ello que se hace necesario una vigilancia constante de los costos laborales y un replanteo en caso de desviaciones de acuerdo con el plan estratégico de la empresa.

Otras empresas desconocedoras de ellos piensan que reducir el costo laboral es despedir a su personal; tal es el caso de la empresa Star Print, empresa contratista del Grupo Topi Top, quien viene ejecutando una ola de despidos desde mediados de 2014 para evitar la formación de un sindicato, hecho que le costará caro debido a los juicios laborales que debe afrontar.

Por otro lado, la Cámara de Comercio de Lima explicó que el 65% de los costos laborales está compuesto por costos no salariales. El gremio empresarial peruano indicó que el 80% es asumido principalmente por el empleador, mientras que el 20% lo asume el empleado, que cubre los aportes a las AFP's, comisiones y seguro de vida.

Según, el Diario Gestión el 21-04-2017 recuperado de www.Gestión.com.pe el 22 de abril 2018, dice: "Tal situación coloca al Perú como el segundo país latinoamericano con mayores sobrecostos laborales, luego de Argentina (71.5%). Por el contrario, México y Chile son los países con menores costos laborales y, en consecuencia son los países de mayor competitividad y desarrollo económico" .

Como podemos apreciar la legislación laboral peruana encarece la mano de obra en relación con el resto de los países de Latinoamérica lo que le resta competitividad. Por lo tanto, el empresario peruano para manejarlos debe haberlos identificado claramente para poder disminuir su impacto en la rentabilidad de sus empresas. Asimismo, deberá optar por políticas internas que le aseguren de que el trabajador realmente merece el salario que le ha sido

asignando evitando tiempos muertos y beneficios adicionales si una retribución a cambio.

Tampoco es recomendable llegar a puntos extremos ya que el impulso excesivo en nuestro país por reducir los costos por unidad de trabajo generó un contexto y un enfoque gerencial que inhibe el aumento difundido de la productividad, principalmente porque el uso de contratos flexibles para obtener rentabilidad produce excesiva rotación de trabajadores y por tanto reduce el incentivo para la capacitación laboral.

Según, Jiménez, Renzo señala que:

“Los costos laborales que encarecen el empleo formal en el Perú respecto de otros países son tres: a) las vacaciones, b) las gratificaciones y c) los costos de despido”. Por ello existen varias propuestas para reducirlos y generar el empleo formal. (Jiménez 2009)

Los cambios internacionales en la economía y la globalización nos obligan a realizar cambios profundos en la legislación peruana que permitan al empresario ser más competitivo en cuanto a precios sin dejar de generar el empleo formal al menor costo posible.

A Nivel Local

En Lima las empresas de mayor competitividad no sólo desean acumular riqueza sino también impulsar el desarrollo humano (calidad de la mano de obra y su capacitación, etc.) por lo que su propósito es que se formulen políticas para mejorar la eficiencia laboral y disminuir los costos laborales.

Editorial Ozaka Perú S.A. es una empresa jurídica que se dedica a la edición de periódicos, revistas, publicaciones y servicio de impresión. La empresa en mención viene atravesando una baja en su rentabilidad en los últimos años, los estados financieros reflejan una disminución en los resultados obtenidos al cierre

del periodo; esta situación se está reflejando en dificultades para cumplir con las obligaciones con sus proveedores y al fisco, la empresa presenta deficiencias operativas y administrativas y no viene planteando ninguna medida para revertir esta situación. Por la naturaleza propia del giro de la empresa (industrial-servicios), los costes laborales representan su principal recurso y es el mayor costo que asume la empresa, el cual está conformado por personal que trabaja directamente en la edición de periódicos/revistas y planta denominado en la estructura contable como *costo* y los costes de personal que labora en el departamento de administración y ventas denominado *gasto*. Los administradores de la empresa no muestran interés para abordar este tema, hay una percepción de que no quieren admitir que la empresa viene bajando su rendimiento y está comenzando a sufrir los efectos de ello en la falta de liquidez y obtención de beneficios.

La falta de un control adecuado de los costos laborales, medición de los sobrecostos, hace que no se cuente con una información precisa lo cual determine si realmente se está generando un costo beneficio en cada una de sus áreas, los precios de hace 5 años atrás no son los mismos al actual, la tecnología ha ido cambiando, la comparación de los márgenes obtenidos muestra una diferencia muy significativa, todo ello afecta la rentabilidad de la empresa.

De no tomar medidas correctivas que solucionen la problemática antes descrita: la empresa no va a poder asumir con toda sus obligaciones de tal manera que estos se irán acumulando, puede haber una baja de producción por falta de pagos a los trabajadores, sanciones por parte del ente administrativo de tributos y corte en la entrega de recursos por parte de los proveedores, de tal manera que la empresa no va poder recuperar su situación económica en un corto plazo poniendo en riesgo su permanencia y sostenibilidad en el tiempo.

Un comentario sobre este tema lo realizó el economista Paz, Miguel en el artículo titulado El Gigante Egoísta en donde señala lo siguiente:

(...) se están especializando en contratar mano de obra barata, creen fielmente que, a través de salarios bajos, jornadas laborales extensas y un trato impersonal, puede sostener el negocio, sobre todo cuando la amenaza del desempleo bloquea la posibilidad de los trabajadores para reclamar legítimamente por sus derechos. (Paz, 2008)

Esto a la larga debilita a las organizaciones y crea un clima laboral negativo. Se debe seguir enfatizando en trabajar en programas que permitan controlar los costos laborales mejorando la calidad de vida de los trabajadores ya que ello generará una mayor producción que finalmente será la que financie a estos costos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

P1. ¿Cuál es el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es el impacto de las remuneraciones fijas y complementarias en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?

PE2. ¿Cuál es el impacto de las aportaciones del empleador en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?

PE3. ¿Cuál es el impacto de los beneficios sociales de los trabajadores en el margen de utilidad neta en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?

1.3 Objetivo: General y Específicos

1.3.1 Objetivo general

O1. Determinar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima 2016 - 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Determinar el impacto de las remuneraciones fijas y complementarias en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.

OE2. Determinar el impacto de las aportaciones del empleador en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.

OE3. Determinar el impacto de los beneficios sociales de los trabajadores en el margen de utilidad neta en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.

1.4 Justificación de la Investigación

Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la importancia de los costos laborales de una organización, sea cual fuera su magnitud ya que una decisión mal tomada respecto de este punto puede elevarlos costos considerablemente (sobrecostos) al punto de influir en su permanencia en el mercado.

Todo empleador, al margen del aspecto legal, al contratar a un trabajador, evalúa el costo de ese nuevo puesto de trabajo. Y, si bien sabe cuánto será la remuneración mensual que pagará, para efectos de sus presupuestos o flujos financieros, trata de determinar los pagos adicionales o gastos adicionales que

dicho trabajador le ocasionará. Estos pagos adicionales, se suelen denominar “sobrecostos laborales”.

El presente trabajo permite a las empresas evaluar el impacto de los costos laborales en la empresa en estudio y poder controlar adecuadamente sus costos laborales, formular planes de intervención sobre los costos involucrados mejorando la calidad del servicio que brindan al menor costo posible; es decir ser mejores que la competencia e incrementar su rentabilidad.

Un buen control sobre los costos laborales se convertirá en una herramienta para la gerencia y también para ser incorporado al conocimiento de las ciencias administrativas y posibilitará a los profesionales y a las grandes compañías demostrar los factores que influyen en la rentabilidad de la empresa, lo cual permitirá establecer una serie de procedimientos que ayuden a mejorar y optimizar los recursos y los costos involucrados en cada una de las líneas de producto a fin de garantizar una rentabilidad sobre ellos, esto permitirá desarrollar medidas correctivas, reestructurar los costos, a fin de generar valor de manera que se verá reflejada en un resultado positivo financiero al final del ejercicio.

Justificación Práctica

El estudio permitirá describir y plantear estrategias de control en los costos laborales que permitan determinar la influencia de dichos costos en la rentabilidad de las empresas, coherente con el progreso y la competencia en las actividades comerciales, de servicios y productivas, haciendo uso de nuevas tecnologías de control e información.

Es por esto, que, se pretendió realizar el estudio válido y confiable para la aplicación de estrategias de control que permitieron conocer la influencia en la rentabilidad empresarial y sirva de conocimiento a futuros profesionales encargados de dicha misión.

Justificación social

El tema de los costos laborales es tan conflictivo porque involucra a tres actores principales que son: el empleador, el trabajador y el Estado y cuando hablemos de ellos siempre nos referiremos desde la perspectiva de la empresa ya que lo que se busca es lograr un buen control de los costos de los mismos en el corto y mediano plazo.

Nuestro proyecto tuvo el propósito de generar una utilidad, tanto para el trabajador como para la empresa (en los aspectos social y económico) ya que sin perjudicar al trabajador y sin dejar de ofrecerle incentivos, mejorar su productividad reduciendo los costos laborales en que incurre la empresa y nuestro modelo podrá servir de base a otras empresas que pretendan tener un mayor control sobre sus costos.

También será de gran utilidad para los docentes, alumnos y profesionales ya que podrá ser utilizado como una guía de referencia y mostrarles la importancia que tiene el estudio del costo laboral y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales.

Promover la difusión del conocimiento de los costos laborales ya que el capital humano se ha convertido en el principal actuante dentro de las organizaciones por lo tanto los costos que se incurren por este concepto deben estar claramente definidos dentro de sus políticas y prácticas para no llevarse sorpresas posteriores al no haber tenido un control adecuado de los mismos.

Motivar a aquellos que deseen investigar sobre este tema tan apasionante y enriquecer nuestro conocimiento.

Queremos apoyar a la comunidad con nuestro trabajo de investigación para crear una sociedad justa y solidaria ya que no pretendemos descuidar el valor que tiene

el trabajador para la empresa, sino que ésta tome el control del costo y los maneje de tal manera que ambos se vean beneficiados y el costo sea absorbido por el precio del producto con una mayor productividad.

Justificación metodológica

Según Bernal (2010), la aplicación de estrategias de control de los costos laborales en la empresa sirvió para evaluar la influencia en las empresas e indagar mediante métodos científicos, situaciones se ha demostrado en su validez y confiabilidad, sirviendo como base de antecedente para futuros estudios. (p.1).

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Según, García Rodríguez, Justo Saúl (2014). "Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope". El presente trabajo de investigación trata de determinar la incidencia de los costos laborales en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope, lo cual se logra confirmar en los resultados, debido a los incrementos en los principales conceptos por beneficios a los trabajadores, ya sean por mandato legal o por alguna política de la empresa; lo cual conlleva a una reducción en las utilidades.

Los resultados que originaron las conclusiones se fundamentaron en la información recolectada de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A., de donde se ha extraído datos como los costos laborales por conceptos de transporte del personal, gastos de alimentación, gastos por capacitaciones, las aportaciones al Senati, al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo, al Seguro vida Ley, al EsSalud; los cuales han influido significativamente en la reducción de las utilidades. Asimismo, se ha logrado conocer la incidencia existente de la normatividad laboral vigente en la empresa, la misma que en los últimos años se ha ido implementando más parámetros para su debido cumplimiento, siempre buscando el bienestar de las relaciones laborales. Se ha realizado una guía de entrevista al personal responsable de la información de los principales costos laborales de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope, de donde se ha logrado obtener datos importantes para el desarrollo de cuadros y gráficos, para su posterior análisis en los resultados de la presente investigación.

Comentario:

De acuerdo a, las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación se puede apreciar que las remuneraciones fijas no solo integran los costos laborales

las aportaciones del empleador y previsionales, así como los beneficios sociales de los trabajadores se pueden denominar sobre costos laborales que tiene que asumir la empresa al contratar un nuevo personal; estos desembolsos tienen su efecto en los resultados financieros o márgenes de utilidad en la empresa, por lo cual, la institución debe realizar todos los esfuerzos necesarios para mejorar sus ingresos para hacer frente a esos sobre costos y evitar disminuir sus utilidades.

Según Beltrán M., Mary. (2016). "Influencia de beneficios sociales laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la Ciudad de Puno, 2014-2015", 134 p.

La presente investigación se realizó para analizar cómo influyen los beneficios laborales otorgados por el estado en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, años 2014-2015. La metodología de investigación está basada en una investigación básica de enfoque descriptivo y explicativo, diseño no experimental-transversal, la muestra estuvo conformada por 87 Micro y Pequeñas Empresas, las cuales fueron seleccionadas mediante el método probabilístico, la técnica de la investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; así mismo, se realizó la contrastación de hipótesis que está fundamentada en el método estadístico Chi cuadrada, porque las variables son cualitativas y la muestra es mayor a 30. Se trabajó con un Nivel de Confianza del 95% lo cual equivale a un Nivel de Significancia del $\alpha = 0,05$ en la cual los valores resultantes dan certeza a la investigación. Entre los resultados se determinó mediante la prueba de hipótesis de Chi Cuadrada nos da como resultado $(Xc^2 = 5.02) \geq (Xt^2 = 3.84)$ por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna H1 y se rechaza la Hipótesis nula H0 para el 95 % de confianza y a 1 grado de

libertad, se concluye que los beneficios laborales influyen positivamente en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno en los periodos 2014-2015. Además, se analizó las hipótesis específicas no tienen mucho conocimiento de los beneficios que otorga el estado y se formalizaron

solamente por algunos beneficios que conocían. Por ello las Micro y Pequeñas empresas necesitan ser capacitadas para aprovechar dichos beneficios laborales que otorga el Estado y así poder impulsar la formalización.

Comentario:

Este tema de estudio de investigación se encuentra estrechamente relacionada con nuestro estudio de investigación debido a que la empresa conozca el concepto de costos laborales y su influencia en la rentabilidad de la misma por lo cual deberán ser considerados en las diferentes facetas de su actuar tanto en la planificación, organización, dirección y control. Además hace una análisis de las modalidades de contratación que nos ayudarán a definir los tipos de contratos que necesita la empresa sin afectar al trabajador y dándole una figura de valor agregado ya que el estar en planilla otorga al trabajador beneficios adicionales que si lo contrataron por la modalidad de locación de servicios, aquí también se tendrá presente el tema de la tercerización de algunas actividades que solo liberan al empleador de una relación laboral directa ya que indirectamente seguirá siendo responsable del personal que labora en su organización.

Adicionalmente nos sirvió para sustentar que dar incentivos o capacitación al trabajador no significa incrementar costos laborales sino trasladarlos al producto y mejorar el clima laboral, la productividad del trabajador y por ende, la rentabilidad de la empresa.

Según, Carnaqué Alvarez, Pilar; Chamba Gelacio, Rosario del Pilar (2008 citado por Beltrán M., Mary 2016). “Impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa Tiendas Efe S.A. de la ciudad de Chiclayo – 2008”

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa Tiendas Efe S.A. de la ciudad de Chiclayo. Se realizó una investigación de los componentes del costo laboral, el cual depende básicamente de la legislación laboral vigente, asimismo

se realizó un estudio de aspectos relacionados a los gastos periféricos que tiene que incurrir la empresa al momento de efectuar sus procesos de contratación, inducción, mantenimiento, capacitación, motivación, etc. de su personal, obteniendo al mismo tiempo una apreciación general del clima laboral que se vive dentro de la organización. Se realizó una investigación de campo, recolectando información a través de la observación directa, revisión de documentos, aplicación de encuestas y entrevistas al personal que labora en ella. El compartir vivencias dentro de la organización y con la información obtenida, nos llevó a plantear políticas que colaboren a mantener controlados sus costos laborales, pero sin dejar de lado al trabajador y la importancia que éste para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos.

Al final de nuestra investigación, concluimos que la rentabilidad de la empresa dependerá de cuán controlados estén sus costos laborales. Si existe un control permanente con variaciones justificadas por la productividad su impacto será positivo, mientras si estos se incrementan influirán de manera negativa en la rentabilidad de la empresa y más aún si estos no son absorbidos por sus ventas dificultará el cumplimiento de su plan estratégico.

Comentario:

En el presente estudio se analizan los sobrecostos laborales, es decir el costo de tener a un trabajador en planilla pagándole todos los beneficios establecidos por ley y que influyen en la formalización de la relación laboral y su incidencia en el desempleo.

La presente investigación se ha tomado como referencia en los que respecta al estudio de los sobrecostos laborales ya que a pesar de su existencia estos deben ser manejados de la mejor manera para disminuir su influencia en el costo del servicio, por lo que se busca reestructurarlos de tal manera que si el empleador

opta por dar un beneficio adicional a sus trabajadores esto no signifique una mayor carga social he ahí que entran a tallar los conceptos remunerativos y los no remunerativos, además se hizo un análisis de la normatividad laboral vigente para verificar su cumplimiento.

2.2 Bases Teóricas

Variable 1: Costo laboral

2.2. 1 Definición de Costo Laboral

El costo laboral de Editorial Ozaka Perú S.A. Se define como el número de componentes que dependen básicamente de la legislación laboral vigente y de las características propias de la actividad comercial, el cual está conformado por los siguientes conceptos: remuneración básica, remuneración variable, remuneración vacacional, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, régimen contributivo de la seguridad social en salud (EsSalud), seguro de vida, costo de desvinculación (indemnización por despido arbitrario). (Jiménez Coronado, 2010).

También tiene gastos periféricos que surgen al momento de realizar el proceso de selección, contratación, inducción, mantenimiento, capacitación, motivación, etc., de su personal, los mismos que deberán incluirse al momento de formular su presupuesto. (Egúsqiza Palacin, 2014)

De acuerdo con, la normatividad laboral vigente los costos laborales a los que se ha visto sometida la Empresa Editorial Ozaka Perú en los años 2016 y 2017 son los siguientes y que se muestran en la Tabla 1:

Tabla 1: Costos Laborales Empresa Editorial Ozaka Perú 2016 - 2017

COSTOS LABORALES		
	2016	2017
PLANILLA	636,401.45	589,519.29
HONORARIOS	22,243.28	16,989.28
TOTAL	658,644.73	606,508.57
VENTAS	<u>1,308,304.34</u>	<u>1, 124,800.89</u>
PORCENTAJE QUE REPRESENTA EL COSTO LABORAL SOBRE LAS VENTAS	50.34%	53.92%

Más del 50% de sus gastos o costos se generan por el trabajo del personal.

Fuente: Contabilidad Empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Sobre Costo Laboral:

**Dispositivos legales vigentes aplicados en el ejercicio económico 2016:
Sobrecarga del costo laboral en porcentajes**

Ley 26790, Art. 6. "El aporte de los trabajadores en actividad incluyendo tanto los que laboran en relación de dependencia como los socios de las cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo de la entidad empleadora".

D. Leg. 713, Art. 10 "El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)".

Ley 25129, en su Art. 1º "Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar".

Ley 25139, Art. 1º, "Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año (...). El monto de

cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio”.

D. Leg. 713, Art. 1º, “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”.

D. Leg. 713, Art. 5, “Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determine por dispositivo legal específico”.

Tabla 2: Sobrecarga de los costos laborales en porcentajes

COSTOS NO SALARIALES	
CONCEPTO	Tasa
ESSALUD	9.00%
TOTAL	9.00%
COSTOS SALARIALES	
CONCEPTO	Tasa
CTS	9.72%
VACACIONES	8.33%
ASIG FAM. (*)	5.50%
GRATIFICACIONES	16.67%
DESCANSO SEMANAL OBLIG. 04 días/mes	13.33%
FERIADO NO LABORABLE en promed. 1 x mes	3.33%
TOTAL	56.88%
COSTO LABORAL ADICIONAL AL SUELDO	
TOTAL	65.88%

Fuente: Elaboración propia

Explicación de los conceptos componentes del costo laboral

Remuneración:

Es por excelencia uno de los principales costos laborales que asume el empleador, es un elemento esencial de la relación laboral y constituye la contraprestación que el empleador otorga a su trabajador por la prestación de sus servicios. (Arce Ortiz, 2013)

Tenemos que tener presente que el empleador en períodos de inactividad laboral está en la obligación de pagarla tal es el caso de las vacaciones, las licencias con goce de haber, subsidios, descanso semanal, los feriados.)

El T.U.O., de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 6 establece que constituyen remuneraciones para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o la denominación que tenga, siempre que sea de libre disponibilidad. Asimismo, señalan que tienen naturaleza remunerativa las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o cena, así como refrigerio de lo sustituya. (Neves Mujica, 2004)

Precisamos que el artículo 7 de este dispositivo ha establecido que no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos precisados en los artículos 19 y 20 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Debido a la actividad que realiza la empresa pacta remuneraciones imprecisas o variables:

- ✓ Comisiones, figuran en el contrato de trabajo
- ✓ Horas extras, devienen del desarrollo de la propia actividad laboral.

Comisiones

Este tipo de remuneración se presenta cuando el trabajador participa de las ganancias de las ventas que haya realizado. En nuestro caso son los vendedores reciben un porcentaje de las ventas realizadas en el mes. (Jiménez Coronado, 2010)

Horas extras

El trabajo en horas extras o también llamado trabajo en sobre tiempo es aquel que realiza el trabajador antes o después de la jornada laboral de su centro de trabajo.

El tiempo de trabajo que exceda de la jornada diaria o semanal se abonará con una recarga a ser convenida entre el trabajador y el empleador, la cual para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% de la remuneración valor hora del trabajador y 35% para las restantes. (Obregón Sevillano, 2010)

El sistema de marcación no contabiliza las horas extras, éstas son registradas en un cuaderno en poder de vigilancia y revisado mensualmente por el Dpto. de Personal.

Remuneración vacacional

De acuerdo con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 713 que regula el descanso remunerado para el régimen laboral común de la actividad privada, y su Reglamento probado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, el trabajador tiene derecho a gozar de un período de descanso vacacional equivalente a 30 días calendario por cada año completo de servicios. Dicho descanso es remunerado y se paga por el empleador con anticipación al goce del beneficio. (Jiménez, 2009)

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador percibe en forma habitual y regular.

En los casos en que la remuneración principal del trabajador esté compuesta de forma complementaria por ingresos de naturaleza imprecisa o variable (comisiones, horas extras, etc.), en la medida que cumplan el requisito de regularidad, el promedio de dichos conceptos también deberá ser incorporados a la remuneración vacacional. (Vergíu, 2009)

Existe regularidad en el ingreso aun cuando los montos varíen, cuando el trabajador percibe el ingreso remunerativo, al menos, en tres meses durante el semestre anterior al goce del beneficio, en cuyo caso se sumarán todos los ingresos y el resultado se divide entre seis. En el caso que el trabajador haya ingresado a laborar una vez empezado el semestre, se dividirá únicamente entre el número de meses trabajados. (Espinosa, 2009)

El trabajador una vez que se reincorpore a su centro de trabajo tiene derecho a percibir los incrementos remunerativos que se hayan producido en su ausencia por el descanso vacacional.

Consideraciones para su percepción

El derecho al descanso vacacional y, en consecuencia, a la remuneración por dicho concepto, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Tener una jornada de 4 horas

El Reglamento de la Legislación que regula el descanso remunerado ha señalado taxativamente que tendrá derecho al descanso vacacional aquel trabajador que cumpla una jornada laboral que en promedio no sea menor de 4 horas diarias.

En tal sentido, los trabajadores que desarrollan actividad laboral a medio tiempo no tendrán acceso al presente beneficio y, en consecuencia, el empleador no tendrá dicho costo laboral. Para tal efecto, se considera trabajador de medio tiempo a aquella persona que trabaja menos de 4 horas diarias o en los casos en

los cuales la jornada semanal de trabajo al dividirla entre 6 ó 5 según corresponda a la empresa resulta menos de 4 horas. (Arce Ortiz, 2013)

b) Contar con un año completa de actividad laboral

En caso de que el trabajador cumplido un año cese sin gozar de su descanso vacacional tendrá derecho al pago de la remuneración vacacional completa. (Purizaca, 2008)

Asimismo, cuando el trabajador cesa sin cumplir un año de servicios tendrá derecho al pago de la remuneración vacacional trunca en proporción a los períodos trabajados; para ello deberá acreditar como mínimo un mes de servicios al empleador. Su abono debe ser compensado a tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días trabajados. (Vergíu, 2009)

c) Cumplir con el Récord vacacional

A efectos de que el trabajador pueda gozar del descanso vacacional, dentro del año de servicios deberá cumplir con el siguiente récord:

Tabla 3: Récord vacacional

JORNADA LABORAL	RÉCORD VACACIONAL
6 días a la semana	260 días de labores efectivas
5 días a la semana	210 días de labores efectivas
3 o 4 días a la semana. Así como en los casos se sufra de paralización por autorización del MTPE	tendrá derecho al descanso vacacional en la medida que el trabajador no exceda de 10 faltas injustificadas en dicho periodo

Fuente: Fuente: Elaboración propia

El récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobre tiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior.
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Compensación vacacional

El descanso vacacional puede ser reducido hasta por un máximo de 15 días calendario, en la medida que así lo solicite el trabajador a su empleador. Para tal efecto, el empleador deberá pagar la compensación vacacional que equivale a 15 días de remuneración. (Kritz, 2003)

Dicho acuerdo de reducción vacacional deberá constar por escrito.

Oportunidad de goce del descanso vacacional e indemnización vacacional

a) Oportunidad de entrega del descanso vacacional

El disfrute del descanso vacacional cumplido con los requisitos señalados anteriormente deberá realizarse en el año siguiente de nacido el derecho, para lo cual la fecha será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. En

la medida que no se llegue a ningún acuerdo decide el empleador en uso de sus facultades direccionales. (Obregón Sevillano, 2010)

Establecida la oportunidad de descanso vacacional se deberá iniciar, aun cuando coincida con el día de descanso semanal obligatorio, feriado o día no laborable en el centro de trabajo. El empleador no podrá otorgar descanso vacacional en el caso que el trabajador se encuentre con licencia por incapacidad por enfermedad o accidente; no obstante, si el trabajador se encuentra gozando de su descanso y durante dicho período queda incapacitado, no se interrumpirá su descanso vacacional. (Zavaleta, R.2009)

b) Indemnización vacacional

En caso de que el trabajador no goce de su descanso vacacional en el período correspondiente, el empleador estará obligado a pagarle una indemnización equivalente a una remuneración que percibe el trabajador a la fecha de cancelación –independientemente de los pagos que corresponden por la remuneración vacacional y por el servicio prestado-. En tal sentido, el trabajador tendrá derecho a recibir los siguientes conceptos:

- Una remuneración por el trabajo realizado en el mes en que debió gozar del descanso vacacional.
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional.

Con lo expuesto líneas arriba existen diversas formas que permiten al trabajador hacer uso de su descanso vacacional dentro del año en que adquirió el derecho para evitar incurrir en pagos adicionales por concepto de indemnizaciones por no cumplir con su goce oportuno y más aún tener problemas legales cuando se trate de liquidaciones definitivas del personal. (Farías & Vilela, 2009).

Gratificaciones legales

Las gratificaciones legales son beneficios sociales que por disposición normativa tienen derecho a percibir los trabajadores dos veces al año y será pagada por el empleador durante la primera quincena de julio y diciembre. Este beneficio es equivalente a la remuneración que corresponde al trabajador en la fecha de oportunidad de pago y tiene por finalidad solventar los gastos en los que incurren los trabajadores por los motivos de las fiestas.

Período para el cálculo

A efectos de realizar el pago de las gratificaciones legales, de acuerdo a lo establecido por el artículo 3.3 del Reglamento de la Ley N°.27335 que regula las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, aprobado por Decreto Supremo N°.005-2002-TR, se ha establecido que el cálculo de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente. (Arce Ortiz, 2013)

Remuneración computable

Como se dijera, el monto de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en la que la empresa cancela dicho beneficio contrariamente a lo dispuesto en el Reglamento que establece que el pago de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. (Espinoza,2009).

En la medida que el trabajador haya laborado todo el período correspondiente a cada gratificación, tendrá derecho a percibir el íntegro de la remuneración computable; caso contrario, tendrá derecho al pago proporcional o trunco, de acuerdo con las precisiones que se desarrollarán más adelante.

Adicionalmente a la remuneración básica, deberá considerarse al momento de hacer el pago de las gratificaciones todas aquellas cantidades que regularmente han sido percibidas por el trabajador, en dinero o en especie como

contraprestación a su laborales, cualquiera sea su origen o denominación, siempre que sea de su libre disponibilidad. Para determinar la regularidad de los ingresos deberá considerarse el semestre anterior al otorgamiento de las gratificaciones,

De acuerdo con lo señalado, las gratificaciones legales estarán compuestas por:

REMUNERACIÓN BÁSICA + INGRESO ADICIONALES QUE REGULAR Y HABITUALMENTE PERCIBA EL TRABAJADOR.

Por último, en el caso de aquellos trabajadores que su remuneración principal está compuesta por comisiones o destajos, debido a la naturaleza imprecisa de estos conceptos, su gratificación corresponderá al promedio de sus remuneraciones de los seis últimos meses.

Gratificación proporcional y trunca

Como es común, la contratación de trabajadores se da en función a la actividad y demanda de la empresa, lo cual implica que no medie para ello necesariamente una programación preestablecida, por lo que existe la posibilidad de que los trabajadores ingresen a laborar en una fecha que no les permita sumar el semestre completo para recibir el íntegro de la gratificación correspondiente; o, en su defecto, sean cesados antes de llegar la oportunidad del pago de este beneficio. Sin perjuicio de ello, dichos trabajadores tendrán derecho al pago de la gratificación proporcional y trunca, respectivamente. (Obregón Sevillano, 2010). En ambos casos, el trabajador tiene derecho a percibir la gratificación legal por el tiempo proporcional de labores, los que se calcularán en razón de un sexto (1/6)

según los meses calendarios completos trabajados durante el semestre (enero-junio/julio diciembre), excluyendo los días.

A la fecha la empresa cumple con el pago oportuno de las gratificaciones del personal. Solo queremos aclarar que las remuneraciones que perciben el

Directorio y Gerentes deberán ser reestructuradas con la finalidad de que al cumplir con este derecho las planillas no se incrementen considerablemente.

Compensación por tiempo de servicios

De acuerdo con el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), aprobado por Decreto supremo N°.001-97-TR, la CTS es un beneficio social que tiene por finalidad cubrir las contingencias que se originan para el trabajador ante su cese.

El monto de la CTS, sus intereses, depósitos, traslados, retiros parciales y totales se encuentran inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el del impuesto a la renta. De igual manera, se encuentra inafectos al pago de aportaciones el Régimen Contributivo de la Seguridad Social, al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y al Sistema Privado de Pensiones (SPP). (Jiménez Coronado, 2010)

Remuneración computable

La remuneración que se toma en cuenta para realizar el pago de la CTS será aquella que perciba el trabajador respectivamente. No obstante -creemos- que por un tema de protección del trabajador, en caso de que se haya pactado la reducción de su remuneración, la CTS deberá ser calculada, teniendo en consideración las dos remuneraciones, es decir, hasta la fecha de reducción se deberá calcular con la reducción más alta y por tiempo de servicio posterior se deberá calcular el beneficio con el nuevo monto. (Zavaleta Rodríguez, 2009)

A efectos de que una remuneración distinta a la principal o básica se incorpore a la remuneración computable de la CTS deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- En el caso de las remuneraciones variables o imprecisas, conforme a lo tratado en un acápite anterior, deberán ser percibidas por el trabajador con

regularidad y habitualidad, de acuerdo con las disposiciones dictadas en el artículo 16 del TUO de la Ley de CTS.

- Así también, las remuneraciones periódicas son incorporadas a la remuneración computable en razón de las siguientes consideraciones:

Tabla 4: Remuneraciones Periódicas

REMUNERACIONES PERIÓDICAS

Periodicidad de la remuneración	Supuesto para su incorporación en la remuneración computable.
Superior a un (1) mes, pero inferior a seis (6)	Debe cumplir con el requisito de regularidad.
Semestral	En la medida que sea recibido por el trabajador en el semestre respectivo, será incorporado en razón de un sexto (1/6) de lo percibido. Se incluyen en este concepto las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
Superior a seis (6)	En la medida que sea recibido por el trabajador en el semestre respectivo, será incorporado en razón de un doceavo (1/12) de lo percibido.
Superior a doce (12) meses	No se incluye.

Fuente: Elaboración Propia

Forma y periodo de cálculo

Conforme la legislación vigente, los pagos de la CTS del trabajador se harán de manera semestral en la entidad bancaria que haya elegido el trabajador, dentro de la primera quince de los meses de mayo y noviembre de cada año, de acuerdo con tanto dozavo de la remuneración computable como meses completos hayan trabajado en el semestre respectivo. Los días que no completen un mes serán depositados en razón a treintavos.

Según la legislación vigente, los semestres correspondientes para los depósitos de CTS serán los siguientes:

En caso de que el trabajador cese sin cumplir el semestre correspondiente, tendrá derecho al pago de la CTS proporcional en la medida que tenga más de un mes de servicios, la misma que será cancelada directamente al trabajador dentro de las 48 horas de su cese, utilizando la remuneración a dicha fecha.

A la fecha la empresa no tiene deudas por este concepto ya que han sido abonados a cada trabajador en forma oportuna y dentro de los plazos establecidos por ley.

Asignación familiar

La Asignación familiar es un beneficio social que corresponde a los trabajadores cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva y que tienen a su cargo uno más hijos menores de 18 años, así como los que tienen hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios por un plazo máximo de seis años posteriores al cumplimiento a la mayoría de edad.

Este beneficio que percibe el trabajador asciende al 10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda, independientemente del número de hijos que tenga el trabajador.

Sobre este beneficio, es importante señalar que su otorgamiento no proviene de la contraprestación del servicio brindado por el trabajador; no obstante, tiene carácter remunerativo por disposición legal, por lo que al ser entregado de forma mensual, deberá ser incluido en el cálculo de la CTS, así como en el pago de la remuneración vacacional y las gratificaciones legales. (Conte, 2006)

Por último, es conveniente precisar que en el caso que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio ambos respectivamente.

Este beneficio no es gozado por todo el personal ya que algunos de ellos por desconocimiento no han remitido al departamento de personal copia de la partida de nacimiento de sus hijos. Tampoco existe un control sobre las edades de los mismos y si éstos cursan estudios superiores. (Marielly & Yony, 2012)

Régimen contributivo de la seguridad social en salud

Otro de los principales costos laborales que tiene que asumir el empleador cuando contrata a un trabajador es realizar los aportes correspondientes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, administrado actualmente por Es Salud.

Este régimen de salud tiene consideraciones y tratamientos especiales que seguidamente desarrollaremos:

Base imponible y aporte

La base imponible sobre la cual el empleador deberá calcular el aporte a EsSalud es la remuneración que perciba regular y habitualmente el trabajador asegurado.

De acuerdo con la Ley N°.26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se ha establecido que la base imponible sobre la cual el empleador realice los aportes mensuales no podrá ser inferior a la RMV; por lo que,

independientemente de que el trabajador preste trabajo a medio tiempo y reciba una remuneración menor a la mínima vital, la aportación que realice a EsSalud el empleador por dicho trabajador será -indefectiblemente- el 9% de la RMV.

Los aportes de los trabajadores en actividad, así como los que laboren bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivalen al 9% de la base imponible.

Los pagos a esta entidad están al día. Su personal no tiene problemas de atención en el Seguro Social.

Seguro de Vida

El Seguro de vida tiene por finalidad proteger a los trabajadores ante la imposibilidad de seguir trabajando por una situación de invalidez absoluta y permanente, o indemnizar a los familiares directos del trabajador cuando este falleciera. (Paz, 2008)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del Decreto Legislativo N°.688, la empresa está obligada a contratar un seguro de vida a favor de aquellos trabajadores que cuenten con cuatro años de prestación de servicios de forma ininterrumpida o acumulada.

Base de cálculo

La base de cálculo para el pago de la prima que está obligado a realizar el empleador contratante del seguro de vida son las remuneraciones que figuran en los libros de planillas y boletas de pago percibidos mensualmente por el trabajador.

El artículo 9 del precitado decreto legislativo ha señalado específicamente que se encuentran excluidos las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional y otros conceptos que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Asimismo, se ha estipulado que tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considerará el promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos tres meses.

Cabe precisar que, en los casos de suspensión de la relación laboral, el empleador igual se encuentra obligado a continuar con el pago de las primas mensuales.

Monto de la prima

En principio, debe señalarse que la prima es la prestación económica que tiene a cargo el empleador por el seguro de vida.

Ahora bien, la prima se calcula conforme a los porcentajes establecidos a continuación:

Tabla 5: Cálculo de la Prima

TRABAJADOR	PORCENTAJE
Empleados	0.53%
Obreros	0.71%
Obreros que realizan actividades de riesgo	1.46%

Fuente: Elaboración propia

Participación en las utilidades

Aquellos trabajadores que desarrollen actividad laboral en empresas generadoras de rentas de tercera categoría tendrán derecho a participar de sus utilidades. Para que la empresa tenga tal obligación es indispensable que cuente con más de 20 trabajadores en el período correspondiente.

De acuerdo con lo dispuesto por el TUO de la Ley del Impuesto a la Renta – artículos 14 y 28, inciso e)- las empresas unipersonales que involucran incluso a personas naturales podrán generar rentas de tercera categoría. En tal sentido, en caso de que tengan veintiún (21) o más trabajadores al año estarán obligados al reparto de utilidades.

Es necesario señalar que tendrán derecho a este beneficio exclusivamente los trabajadores contratados directamente por la empresa, no siendo de alcance a los trabajadores destacados al amparo de un contrato de intermediación laboral o tercerización.

Procedimiento de distribución

Determinado el porcentaje de participación en las utilidades, dicho monto será distribuido entre los trabajadores en función a dos aspectos:

- 50% en función de los días laborados por cada trabajador.
- 50% en función al monto de sus remuneraciones.

a) Distribución en función de los días trabajados

El 50% de la participación de las utilidades será distribuida en razón de los días laborados de los trabajadores, entendiéndose como tales los real y efectivamente trabajados según lo establecido por las disposiciones laborales vigentes. Asimismo, no se considerarán como tales aquellos días en los cuales los trabajadores no hayan laborado la jornada diaria completa.

Para ello se deberá dividir la suma correspondiente (50% de la participación) entre la suma de los días laborados de todos los trabajadores de la empresa, multiplicando el resultado de dicha operación por el número de días trabajados de cada trabajador. En el caso de los trabajadores de medio tiempo se sumarán sus horas de trabajo para completar días de trabajo, dependiendo de la jornada diaria de la empresa.

b) Distribución en función a la remuneración de los trabajadores

En este caso se dividirá la participación de las utilidades (50%) ente la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en ejercicio.

Compensación de pérdidas anteriores

A través de la Ley N°.28873 se precisó que el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4 del Decreto Legislativo N°.892 es aquel que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que esta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades. (Jiménez Coronado, 2010)

En tal sentido, el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades se hará efectiva después de que la empresa realice las compensaciones de las pérdidas financieras de los años anteriores, para tal efecto deberá tenerse en consideración los mecanismos de compensación establecidos por la disposición tributaria, el TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N°.179-2004-EF, y su Reglamento.

Límites en la participación de las utilidades

La participación que puede corresponder a los trabajadores tendrá respecto de cada uno como límite máximo dieciocho (18) remuneraciones mensuales percibidas al cierre del ejercicio.

Ahora bien, teniendo en consideración el límite establecido que se señala en el párrafo anterior, está la posibilidad de que exista un remanente del porcentaje que corresponda a la actividad de la empresa; por lo que –en este supuesto- dicho monto será destinado al fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), o a la Región en la que se generó, según

corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Participación en las Utilidades.

En Editorial todo el personal que figura en planilla goza de este beneficio el cual es cancelado en la boleta de pago del mes de marzo del año siguiente al que fueron calculadas y percibidas antes de la presentación de la Declaración Anual del impuesto a la Renta del ejercicio vencido.

Indemnización por despido arbitrario (Costo Laboral)

El despido arbitrario constituye el cese de un trabajador que no se funda en alguna de las causas de despido por causa justa establecidas en el artículo 23 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o, en su defecto, no puede ser demostrada en un proceso laboral, por lo que el trabajador tiene derecho a una indemnización.

En efecto, este concepto también debe ser considerado por el empleador como un costo laboral, en la medida que significa la obligación de la empresa de asumir un gasto por la desvinculación del trabajador como motivo de su cese injustificado.

Por último, el monto de la indemnización por despido arbitrario no es un concepto fijo, varía en función a la remuneración de cada trabajador, así como por la naturaleza de temporalidad del contrato de trabajo.

Variable 2: Rentabilidad de la Empresa

2.2. 2 Definición de rentabilidad

La rentabilidad según Treve (2009) dice que es uno de los conceptos más importantes en las empresas modernas y más utilizado por la comunidad de negocios. La rentabilidad es lo que buscan los inversores al invertir sus ahorros en las empresas. La rentabilidad es, al menos una parte, de lo que busca el management con sus decisiones directivas. La rentabilidad es lo que miden los

inversores al decidir si reinvierten sus ahorros en una determinada compañía, o si, por el contrario, retiran sus fondos. La rentabilidad es, probablemente, uno de los conceptos menos comprendidos por quienes lo utilizan a diario.

La rentabilidad mide la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus recursos financieros. Decir que una empresa es eficiente es decir que no desperdicia recursos. Cada empresa utiliza recursos financieros para obtener beneficios. Estos recursos son, por un lado, el capital (que aportan los accionistas) y, por otro, la deuda (que aportan los acreedores). A esto hay que añadir las reservas: los beneficios que ha retenido la empresa en ejercicios anteriores con el fin de autofinanciarse. Si una empresa utiliza unos recursos financieros muy elevados, pero obtiene unos beneficios pequeños, pensaremos que ha “desperdiciado” recursos financieros: ha utilizado muchos recursos y ha obtenido poco beneficio con ellos. Por el contrario, si una empresa ha utilizado pocos recursos, pero ha obtenido unos beneficios relativamente altos, podemos decir que ha “aprovechado bien” sus recursos. Por ejemplo, puede que sea una empresa muy pequeña que, pese a sus pocos recursos, está muy bien gestionada y obtiene beneficios elevados.

El beneficio debe dividirse por la cantidad de recursos financieros utilizados, ya que no nos interesa que una inversión genere beneficios muy altos si para ello tenemos que utilizar muchos recursos. Una inversión es tanto mejor cuanto mayores son los beneficios que genera y menores son los recursos que requiere para obtener esos beneficios.

Para Sánchez B, (2009), la rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados. En la literatura económica, aunque el término rentabilidad se utiliza de forma muy variada y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un

determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas o juzgar la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis realizado sea a priori o a posteriori.

La rentabilidad económica

La rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. De aquí que, según la opinión más extendida, la rentabilidad económica sea considerada como una medida de la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia de cómo han sido financiados, lo que permite la comparación de la rentabilidad entre empresas sin que la diferencia en las distintas estructuras financieras, puesta de manifiesto en el pago de intereses, afecte al valor de la rentabilidad. La rentabilidad económica se erige así en indicador básico para juzgar la eficiencia en la gestión empresarial, pues es precisamente el comportamiento de los activos, con independencia de su financiación, el que determina con carácter general que una empresa sea o no rentable en términos económicos. Además, el no tener en cuenta la forma en que han sido financiados los activos permitirá determinar si una empresa no rentable lo es por problemas en el desarrollo de su actividad económica o por una deficiente política de financiación (Sánchez B, 2009)

La rentabilidad financiera

La rentabilidad financiera o de los fondos propios es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más cercana a los accionistas o propietarios que la rentabilidad económica, y de ahí

que teóricamente, y según la opinión más extendida, sea el indicador de rentabilidad que los directivos buscan maximizar en interés de los propietarios. Además, una rentabilidad financiera insuficiente supone una limitación por dos vías en el acceso a nuevos fondos propios. Primero, porque ese bajo nivel de rentabilidad financiera es indicativo de los fondos generados internamente por la empresa; y segundo, porque puede restringir la financiación externa. (Sánchez B, 2009)

En este sentido, la rentabilidad financiera debería estar en consonancia con lo que el inversor puede obtener en el mercado más una prima de riesgo como accionista. Sin embargo, esto admite ciertas matizaciones, puesto que la rentabilidad financiera sigue siendo una rentabilidad referida a la empresa y no al accionista, ya que aunque los fondos propios representen la participación de los socios en la empresa, en sentido estricto el cálculo de la rentabilidad del accionista debería realizarse incluyendo en el numerador magnitudes tales como beneficio distribuable dividendos, variación de las cotizaciones, y en el denominador la inversión que corresponde a esa remuneración, lo que no es el caso de la rentabilidad financiera, que, por tanto, es una rentabilidad de la empresa. La rentabilidad financiera es, por ello, un concepto de rentabilidad final que al contemplar la estructura financiera de la empresa (en el concepto de resultado y en el de inversión), viene determinada tanto por los factores incluidos en la rentabilidad económica como por la estructura financiera consecuencia de las decisiones de financiación” (Jiménez, 2009)

2.2.3 Datos de la Empresa

Reseña Histórica

Empresa Editorial Ozaka Perú S.A fue creado en el año 1950, los antecedentes para la creación se dieron Durante la Segunda Guerra Mundial, el gobierno de entonces había dispuesto la inamovilidad y confiscación de las propiedades de los inmigrantes japoneses, cuando acabó la guerra y se puso fin oficialmente al conflicto bélico muchos inmigrantes japoneses aún seguían escondidos e incomunicados.

Por ese motivo se decidió crear el periódico, para que tuvieran un medio de comunicación. “Se iba de puerta en puerta, en Lima y provincias, buscando apoyo. Se pedían a los inmigrantes japoneses que colaboraran con algo y para convencerlos se les ofrecía ser accionistas”, recuerda Tomaru Cecilia quien en la actualidad es presidenta del directorio. Por eso la primera edición apareció con 116 páginas, una sola de ellas en español, el resto en japonés.

La historia de Editorial Ozaka Perú S.A. es parte de la historia de la migración japonesa al Perú y de la prensa Nikkei. Quizá uno de los factores que más llamen la atención de este periódico bilingüe, que busca incluir el inglés como tercer idioma en próximas ediciones, es que ha logrado mantenerse vigente y en una posición de liderazgo, en tiempos de crisis para los periódicos impresos, especialmente para los que se escriben en japonés en la región.

El sumo como tradición y su expansión por los países donde hay inmigrantes japoneses, los vínculos genéticos y culturales entre Perú y Japón, la figura de la geisha (con una entrevista a una de ellas) y los grandes maestros japoneses en diversas partes y profesiones, son algunos de los temas tratados en los artículos

de esta publicación bilingüe, impresa a full color, que es un caso inédito en la historia del periodismo Nikkei del continente.

Visión y Misión de la Empresa

Visión. Mantener una continuidad en la comunicación, comprometidos a estrechar los lazos entre la colonia peruana y japonesa.

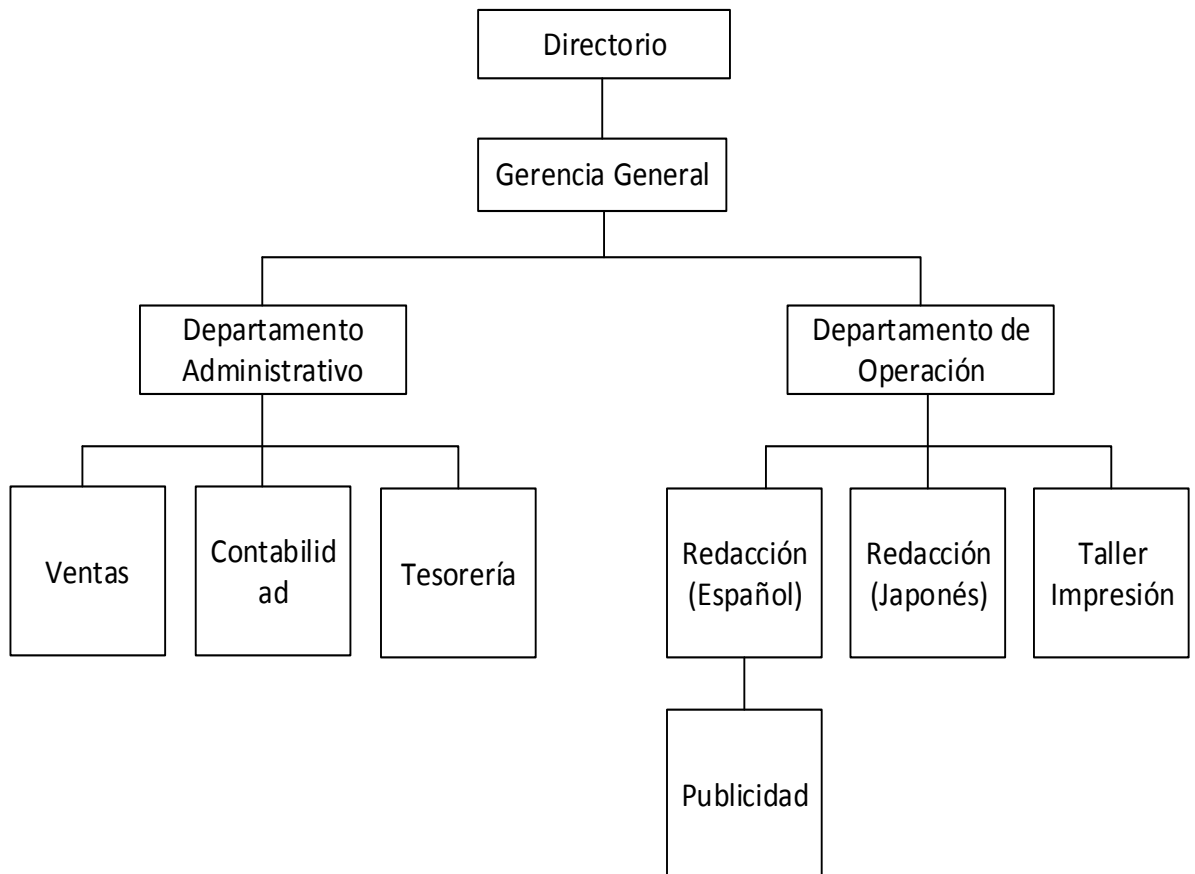
Misión: la misión de la Editorial Ozaka Perú S.A., es difundir información a través del diario impreso a la colonia japonesa que habita en el país, los diferentes acontecimientos y sucesos tanto del Japón como los llevados a cabo en territorio peruano.

Productos y/o servicios que brinda

- Edición de periódicos y revistas
- Servicio de publicidad y avisos
- Servicio de impresión de revistas

Organización de la Empresa

Figura 1: Estructura jerárquica de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A.



Fuente: Editorial Ozaka Perú S.A.

Editorial Osaka está conformado en el nivel más alto, por la Junta de Directorio, el cual está conformado por 5 socios, en la siguiente línea se encuentra el Gerente General quien cuenta con el porcentaje más alto de acciones, seguidamente están los departamentos de administración y operación que están al mando de un Gerente administrativo, y en la última línea se encuentran todas las áreas operacionales tanto de producción y administración y ventas.

2.2. 4 Definición conceptual

Calidad de vida laboral: Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.

Capital humano: Personal al servicio de la empresa. Será toda aquella inversión que redunde en una mayor cualificación y preparación de una persona. La corriente de servicios productivos generados por dicha persona a lo largo del tiempo dependerá de la inversión antes considerada.

Cargas sociales: Son las cantidades destinadas a cubrir riesgos que puedan sobrevenir a los trabajadores a lo largo de su vida (enfermedad, accidente, jubilación, paro, fallecimiento). A este “impuesto” forzoso, a manera de ahorro, han de contribuir tanto el empresario (en mayor proporción) como el propio trabajador, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Clima laboral: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Compensación por tiempo de servicios: Es un derecho laboral que les corresponde a los trabajadores del sector privado y público. Los empleadores están en la obligación de depositar la CTS de sus trabajadores del primer semestre hasta el 15 de mayo y del segundo semestre hasta el 15 de noviembre de cada año, en el cálculo de la CTS, se comprende a la remuneración básica y remuneraciones variables, el trabajador tiene derecho a disponer del 50% de su CTS por ser de libre disposición.

Competitividad: Capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.

Competencia: Capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado” (OIT, 1991). Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos).

Condiciones de trabajo:

1. Conjunto de aspectos físicos, legales y sociales que crean el medio ambiente de un puesto y grupo de trabajo.
2. Conjunto de factores físicos, sociales y organizativos que constituyen el contexto en que una persona trabajadora desarrolla sus tareas.

Contraprestación: Remuneración pactada por la prestación laboral realizada.

Costo: Los gastos que demanda el acontecimiento de la empresa en general o las erogaciones para obtener o producir un bien, en términos más restringidos es el conjunto de gastos asignados al producto, es decir que no se ha creído conveniente considerar como una pérdida y se mantiene en el inventario es decir un gasto diferido.

Costos laborales: Cuando hacemos mención a la palabra costos desde el punto de vista económico hacemos mención a todo aquello que implica un gasto o pérdida que puede ser respecto a una actividad o función misma relacionada con los procesos de producción. Uno de los problemas que se plantean es el de determinar en qué medida se podría reducir el costo laboral sin que se produzca una reducción de los niveles de bienestar del trabajador. Por otra parte, no hay

evidencia de que un bajo coeficiente costo laboral en los países altamente competitivos como USA, HONG KONG y COREA operen con un elevado costo laboral superior al de los países más desarrollados de América Latina.

Costos de personal: Concepto más amplio que incluye además de los “costes salariales”, las “cargas sociales” y, en sentido aún más amplio, todos los costes indirectos derivados de la gestión de los recursos humanos: reclutamiento, selección, formación, vacaciones y permisos, indemnizaciones, gastos de administración y gestión de personal, etc.

Cultura organizacional: Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento.

Empleado: Es el titular de un empleo o un puesto de trabajo. En un sentido amplio, el término equivale a asalariado, como contrapuesto a empleador. En sentido más restrictivo, se trata de un asalariado, normalmente encuadrado en el sector servicios, que desarrolla actividades de escaso contenido manual y que percibe su salario en pagas mensuales.

Gratificación: Recompensa pecuniaria de un servicio eventual; remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo.

Horario de trabajo: Los patronos tienen la obligación legal o de tener aprobado por la Inspección de Trabajo el horario de entrada y salida en la fábrica o local de trabajo, de las horas de descanso y el horario de turnos si los hay.

Incentivos generales: Son aquellos incentivos -sueldos, salarios, prestaciones extrasalariales - que se asignan a los empleados por su misma vinculación a la organización, con independencia de su nivel de rendimiento.

La política del salario: La fijación del salario del trabajador es otra de las tantas problemáticas que se presentan en el mercado laboral sobre todo en los países

latinoamericanos. Algunos consideran que la remuneración del trabajador es un costo de producción pero que de alguna manera debe ser afrontado por el empleador dado que todo trabajador efectúa una contraprestación de su mano de obra a cambio de una remuneración o salario y que desde el punto de vista económico constituiría su restricción presupuestaria para adquirir bienes o servicios.

Motivación: Aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En GRH alude al deseo que tiene el individuo de realizar su trabajo lo mejor posible, o de realizar el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

Nivel salarial: En todas las organizaciones los salarios se ordenan de acuerdo con la aportación de cada trabajador, conforme a los criterios de clasificación establecidos en cada empresa. Esta ordenación se agrupa en niveles salariales: en cada "nivel" se incluyen los puestos de trabajo de contenidos y aportaciones equivalentes. El conjunto de "niveles", ordenados de menor a mayor, forma la escala salarial de la empresa.

No remunerativo: Tiene carácter no remunerativo, cuando no está sujeta a los descuentos y no se la tiene en cuenta para ningún fin; el caso típico son las asignaciones que percibe el trabajador por hijo, escolaridad, nacimiento, etc. En los últimos años, especialmente en el sector público, los trabajadores perciben sumas de dinero con carácter no remunerativo. El Estado, frente a los reclamos salariales, aumenta el salario de bolsillo de sus empleados, pero evita pagar las cargas sociales.

Productividad:

1. Es entendida como la relación entre la cantidad producida de un bien y los medios económicos empleados para ello.

2. Es una medida de la cantidad de valor que un empleado individual añade a los bienes o servicios producidos por una empresa. Producción de un individuo, grupo u organización dividida entre los factores o recursos que haya utilizado el individuo, grupo u organización para dar lugar a esa producción.

Remuneración: Es la contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Remuneración computable: Es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Remunerativo: Es remunerativa cuando está sujeta de los descuentos de la previsión y la seguridad social; cuando está sujeta al pago de aportes jubilatorios y de obra social. Estas sumas son las que se tienen en cuenta, por ejemplo, para determinar el monto de una indemnización por despido o por un accidente de trabajo y para el cálculo del haber jubilatorio.

Remuneración mínima mensual o vital: Percibe un trabajador por una jornada de ocho horas de trabajo, toma un valor único para todo el país y este puede ser retribuido en forma de dinero o especie al igual que se le debe otorgar todos los beneficios de ley, la fija el Estado con participación de los trabajadores y empleadores.

Rentabilidad. - Es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados. En un sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas

o juzgar la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis realizado sea a priori o a posteriori.

Rentabilidad Económica.- Expresada normalmente en tanto por ciento, mide la capacidad generadora de renta de los activos de la empresa o capitales invertidos y es independiente de la estructura financiera o composición del pasivo. Es el ratio o indicador que mejor expresa la eficiencia económica de la empresa. Se obtiene dividiendo el beneficio total anual de la empresa antes de deducir los intereses de las deudas o coste del capital ajeno por el activo total, multiplicado por 100. Mientras que la rentabilidad financiera mide la rentabilidad de los accionistas o rentabilidad del capital propio, la rentabilidad económica mide la capacidad generadora de renta de los activos de la empresa, con independencia de la clase de financiación utilizada (propia o ajena) y su coste.

Rentabilidad Financiera.- es la relación entre el beneficio neto y los recursos propios. A este ratio también se le denomina ROE (Return On Equity), por sus siglas en inglés y es muy utilizado en el análisis fundamental por ser el más representativo para el estudio de la rentabilidad para un inversor, ya que mide el beneficio neto generado distribuible en relación a los recursos propios de la empresa.

Renta imponible: Renta sobre la cual se calcula el monto que debe pagarse por concepto de impuestos y/o leyes sociales, como previsión y salud.

Salario: Precio del trabajo. Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Satisfacción en el trabajo: Estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo.

Seguridad social: Sistema a través del cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la ley.

Tercerización: Es una herramienta que le permite a las empresas enfocarse en hacer lo que realmente hacen bien. Tercerización, normalmente nos referimos a contratar a otra empresa para que realice determinadas tareas, tareas que hacen a nuestra actividad empresarial, pero no al núcleo del negocio.

Vacaciones: Es un derecho laboral que se otorga a los trabajadores con el propósito de reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo.

Valor de la fuerza de trabajo: Viene determinado por el tiempo de trabajo necesario para la producción del bien o servicio. El valor de la fuerza del trabajo es equivalente al salario.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis principal

H1. Los **costos laborales** tienen un impacto significativo en la **rentabilidad** de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima en el periodo 2016-2017.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1. Las **remuneraciones fijas y complementarias** tienen un impacto significativo en el **margen de utilidad neta** de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.

HE2. Las **aportaciones del empleador** tienen un impacto significativo en el **margen de utilidad neta** de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.

HE3. Los **beneficios sociales** de los trabajadores tienen un impacto significativo en el **margen de utilidad neta** en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.

2.4 Variables de Estudio

V1. Variable independiente (x):

- Los costos laborales

V2. Variable dependiente (y):

-Rentabilidad de la empresa

A mayores costos laborales menor rentabilidad en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima.

A menores costos laborales mayor rentabilidad en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima.

Operacionalización de las variables

Tabla 6: Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica
V1. Costo laboral	Remuneraciones fijas y complementarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración del trabajador. ✓ Bonificaciones ✓ Aportes del empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observación ✓ Análisis documental ✓ Cuestionario
	Aportaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sobre tiempo. ✓ Gratificaciones. 	
	Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vacaciones. ✓ CTS. ✓ Gastos de capacitación 	
V2. Rentabilidad de la empresa.	Margen de utilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Margen de utilidad Bruta. ✓ Margen de utilidad neta. ✓ Diferencia de márgenes comparado con el costo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis documental (EE.FF)

Fuente: Elaboración propia

Capítulo III. Metodología de la investigación

3.1 Ámbito de Estudio

El ámbito de estudio será la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. ubicado en la ciudad de Lima, dedicada a la Edición de periódicos, revistas y publicaciones. La empresa de personería jurídica como una Sociedad Anónima está conformada por más de 100 accionistas, está acogido al Régimen General en lo tributario y laboral.

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es aplicada ya que tienen como objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico. El tipo de investigación a utilizar será descriptiva, explicativa, ya que se trabajó sobre los costos laborales en que incurrió la empresa Editorial Ozaka Perú en el periodo 2016-2017 con el fin de dar a conocer su estructura, comportamiento e influencia de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa.

3.3 Nivel de Investigación

Será de diseño Descriptivo y Explicativo, no experimental-transversal, porque se explicará cuáles serán los factores de mayor relevancia que influyeron en el actual costo laboral en que incurrió la empresa. El conocerlos es la clave de una correcta gestión empresarial que le permitirá a la empresa mejorar su rentabilidad y asegurar su permanencia en el mercado en el mediano y largo plazo.

Descriptiva: Se describirán todos sus componentes principales que influyen en la determinación del costo laboral de la Empresa Editorial Ozaka Perú tales como su estructura orgánica, como estuvieron estructurados sus conceptos remunerativos, dentro del análisis de los conceptos remunerativos, las aportaciones del

empleador y los beneficios sociales de los trabajadores, haciendo una descripción de la Legislación laboral actual que norma las relaciones laborales.

Explicativa: Porque se explicará cuáles serán los factores de mayor relevancia que influyeron en el actual costo laboral en que incurrió la empresa. El conocerlos es la clave de una correcta gestión empresarial que le permitirá a la empresa mejorar su rentabilidad y asegurar su permanencia en el mercado en el mediano y largo plazo.

Es no experimental, porque no se modificarán las variables de estudio y transversal ya que el estudio se realizará en un período de tiempo determinado.

3.4 Método de Investigación

El método a utilizar para el presente estudio de investigación es el Hipotético inductivo. Según Wikipedia (2018), tiene por proceso: la Observación del fenómeno de estudio, se plantea una hipótesis explicando el fenómeno y se deduce las consecuencias o proposiciones que la comprobación y evidencias de la verdad de los enunciados deducidos.

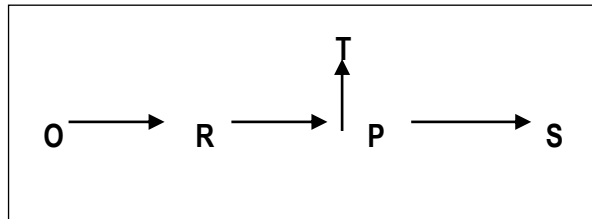
3.5 Diseño de Investigación

El presente estudio es de corte descriptivo se fundamentará en una investigación de campo, ya que se recolectará los datos directamente de la realidad dentro de los cuales se desenvuelve la empresa, además dichos datos serán recogidos a través de técnicas de investigación como: la observación, análisis, revisión de documentos y cuestionario aplicadas al personal que labora en ella.

También se considerará una investigación de tipo descriptivo – no experimental ya que los datos obtenidos serán descritos e interpretados sin manipular en forma deliberada las variables, ya que el estudio se basará en un análisis de la

información recolectada la misma que debidamente procesada nos permitirá llegar a conclusiones que serán contrastadas con la hipótesis planteada.

Esquema:



Dónde:

O	Observación	R	Realidad
P	Problema	T	Modelo teórico
S	Solución al problema.		

3.6 Población, Muestra y Muestreo

Población

La población del presente trabajo de investigación estará constituida por el personal que labora en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A., integrada por 40 personas.

Muestra

La muestra estará constituida de acuerdo con el interés del estudio por el mismo número de trabajadores de la población, es decir 40 trabajadores de la empresa Editorial Ozaka S.A.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico intencional al estudio.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas:

Análisis documental: Será utilizado para la recolección, revisión y verificación de la información económica, relacionada con la problemática establecida, el marco teórico y las variables de estudio.

Encuesta: La cual será aplicada a servidores y empleados de la empresa previamente seleccionados para la muestra del estudio.

Instrumentos de recolección de datos:

Encuesta: Se aplicará a los trabajadores de la empresa un cuestionario previamente estructurado, con catorce (14) preguntas o ítems relacionados con cada una de las dimensiones de las variables en estudio. Para establecer la confiabilidad del instrumento, todos los ítems del cuestionario, medidos en escala Likert, serán sometidos a la prueba de consistencia basada en el coeficiente Alfa de Chronbach, considerando el criterio general de George y Mallery (2003).

Hoja de Cotejo y Análisis: Permitirá recoger, registrar y evaluar la información pertinente en cuanto a la situación contable financiera de la empresa, así como de documentos contables, normativos (directivas, instructivos, etc.).

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos

El trabajo de campo para el cumplimiento de los objetivos de la investigación está enmarcado en el desarrollo de las siguientes actividades:

- Se recolectará información documentaria de la empresa, específicamente de sus documentos contables y financieros.
- Se obtendrá información teórica mediante el fichaje de libros y de fuentes disponibles en Internet que den sustento teórico a la presente investigación.

- Se ejecutará en campo los instrumentos de recolección de datos a la muestra (Cuestionario).

3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Cuadros informativos

Se realizarán diagnósticos de la empresa en el área de Recursos Humanos y Contabilidad los cuales detallarán; Aspectos, características, efecto y calificación.

Así también, se pueden analizar ratios derivados de los datos analíticos por año histórico y de esta forma ver cómo ha influenciado los costos laborales en la rentabilidad de la empresa tomando como comparación los márgenes de utilidad bruta y neta.

Gráficos

Mediante los cuales se tiene la posibilidad de interpretar información de variación de los costos laborales en cada año o períodos de estudio.

Cuadros comparativos

Mediante los cuadros se podrá contrastar y comparar en columnas los elementos del tema de estudio.

Programa de procesamiento de datos

El procesamiento de los datos será a través del programa estadístico Spss versión 24 para la obtención de los resultados de enfoque cuantitativo.

Capítulo IV: Resultados

4.1 Presentación de Resultados

4.1.1 Análisis contable y financiero

Sobre la base de datos de los cuadros informativos siguientes se obtendrán cálculos que evidencian los resultados de nuestros objetivos del tema de estudio.

Cuadro 1. Estado de Situación Financiera Editorial Ozaka Perú S.A. períodos 2016-2017

Expresado en soles S/	2016	2017
ACTIVOS		
Activos corrientes		
Efectivo y Equivalente de Efectiva	549,816.27	604,225.58
Cuentas por cobrar comerciales	300,049.79	292,231.41
Cuentas por cobrar personal, direc, gerentes	27,956.47	38,162.63
Inventarios	6,340.80	8,609.41
Gastos Contratados por Anticipado	336.00	0.00
Activos diferidos	19,411.16	19,411.16
Total activos corrientes	903,910.49	962,640.19
Activos no corrientes		
Vehiculo, mobiliario y equipos diversos neto de depreciación acumulada	350,279.05	344,934.80
Total activos no corrientes	350,279.05	344,934.80
TOTAL ACTIVOS	1,254,189.54	1,307,574.99
PASIVOS Y PATRIMONIO		
PASIVOS		
Pasivos corriente		
Tributos contrap. Y aportes	9,241.87	8,609.23
Remuneraciones por pagar	9,286.05	9,267.37
Cuentas por pagar comerciales	33,573.57	41,051.86
Total pasivos corrientes	52,101.49	58,928.46
PATRIMONIO		
Capital social	523,115.70	523,115.70
Reserva Legal	103,876.75	103,876.75
Resultados acumulados	458,766.60	586,709.12
Resultado al período	116,328.99	34,944.95
Total patrimonio	1,202,088.04	1,248,646.52
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	1,254,189.53	1,307,574.98

Cuadro 2: Estado de Resultados Empresa Editorial Ozaka Perú S.A.
períodos 2016-2017

Expresado en soles S/	2016	2017
<u>Ventas netas</u>		
Suscripciones	669,231.76	645,523.23
Avisos	511,927.29	457,305.49
Imprenta	120,076.92	16,348.17
Periodicos/Varios	7,068.37	5,624.00
	1,308,304.34	1,124,800.89
<u>Costo de ventas</u>		
Planilla (redactores, periodistas, traductores)	-349,665.54	-329,984.04
Honorarios (redactores, periodistas, traductores)	-22,243.28	-16,989.28
insumos (tintas, planchas, papel, etc.)	-181,721.63	-162,036.38
otros (energía, internet, combustible, etc.)	-48,254.25	-39,342.84
UTILIDAD BRUTA	706,419.64	576,448.35
<u>Gastos de Administración</u>		
Planilla	-172,597.83	-174,820.89
otros	-163,582.25	-151,254.24
<u>Gastos de Ventas / Repartos</u>		
Planilla	-106,557.08	-84,714.36
Comisiones Vendedores	-7,581.00	0.00
Repartos de periodico por una empresa contratada	-137,458.25	-131,857.22
Otros	-12,586.25	-13,254.87
RESULTADO DE OPERACION	106,056.98	20,546.77
Perdida por Ajuste por dif. De cambio	-16,785.21	-21,587.58
Gastos financieros	-1,065.01	-985.78
Ingresos diversos	435.25	358.68
Ingreso por Ajuste por dif. De cambio	5,949.56	16,875.45
Ingresos financieros.	21,737.42	19,737.42
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	116,328.99	34,944.96
Impuesto a la renta	34,898.70	10,308.76
UTILIDAD NETA	81,430.30	24,636.20

Fuente: Información de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Cuadro N° 3. Ratios de Rentabilidad Empresa Editora Ozaka Perú S.A.

Rentabilidad de Ventas 2016	<u>Utilidad Bruta</u>	<u>116,328.99</u>	8.89%
	Ventas Neta	1,308,304.34	
Rentabilidad de Ventas 2017	<u>Utilidad Bruta</u>	<u>34,944.96</u>	3.11%
	Ventas Neta	1,124,800.89	
Rentabilidad de la Inversión 2016	<u>Utilidad Neta</u>	<u>81,430.30</u>	6.49%
	Activos	1,254,189.53	
Rentabilidad de la Inversión 2017	<u>Utilidad Neta</u>	<u>24,636.20</u>	1.88%
	Activos	1,307,574.98	
Rentabilidad del Accionista 2016	<u>Utilidad Neta</u>	<u>81,430.30</u>	6.77%
	Patrimonio	1,202,088.04	
Rentabilidad del Accionista 2017	<u>Utilidad Neta</u>	<u>24,636.20</u>	1.97%
	Patrimonio	1,248,646.52	
Rentabilidad Operativa 2016	<u>Utilidad Operativa</u>	<u>106,056.98</u>	8.11%
	Ventas Netas	1,308,304.34	
Rentabilidad Operativa 2017	<u>Utilidad Operativa</u>	<u>20,546.77</u>	1.83%
	Ventas Netas	1,124,800.89	

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Interpretación: La rentabilidad de la inversión (Activos) de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. para el período 2016 representa el 6.49% de la utilidad neta.

La rentabilidad de la inversión (Activos) de la Empresa Ozaka Perú S.A. para el período 2017 representa el 1.88% de la utilidad neta.

La rentabilidad del accionista (Patrimonio) de la Empresa Ozaka Perú S.A. para el período 2016 representa el 6.77% de la utilidad neta.

La rentabilidad del accionista (Patrimonio) de la Empresa Ozaka Perú S.A. para el período 2017 representa el 1.97% de la utilidad neta.

La rentabilidad del operativa (Ventas netas) de la Empresa Ozaka Perú S.A. para el período 2016 representa el 8.11% de las ventas netas.

La rentabilidad del operativa (Ventas netas) de la Empresa Ozaka Perú S.A. para el período 2017 representa el 1.83 % de las ventas netas.

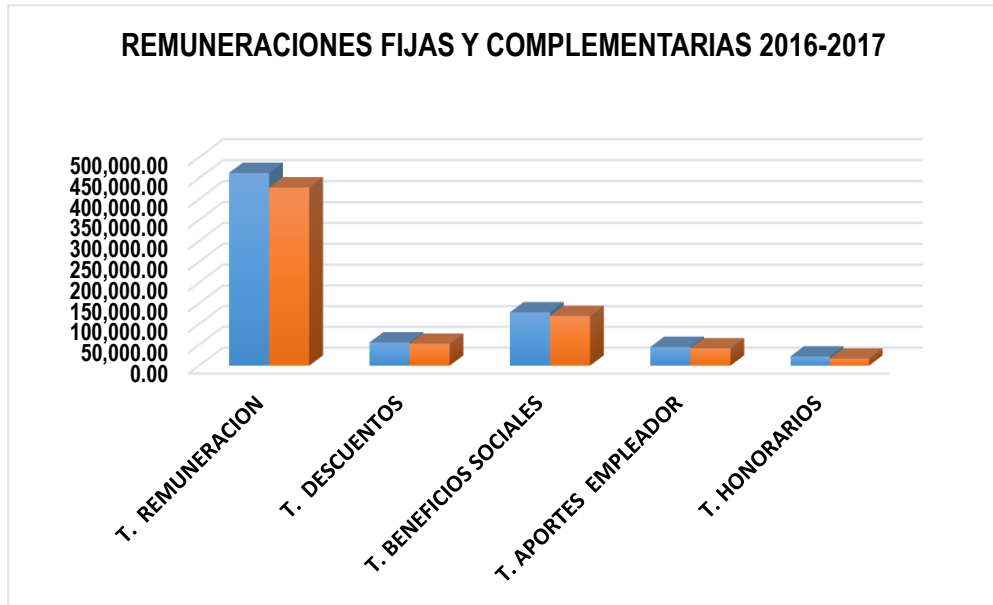
**Cuadro 4. Resumen de Costos Laborales Anuales Editorial Ozaka Perú S.A
2016 -2017**

	2016	2017
REMUNERACION BRUTA	S/ 400,868.39	370,920.39
ASIGNACION FAMILIAR	24,700.00	24,700.00
INCREMENTOS AFP	2,545.25	2,745.25
VACACIONES	34,685.74	29,685.74
T. REMUNERACION	462,799.38	428,051.38
ONP	26,845.60	24,856.24
AFP	26,976.23	25,776.23
ESSALUD VIDA	540.00	540.00
RENTA 5TA	1,560.00	1,560.00
T. DESCUENTOS	55,921.83	52,732.47
BONIF. EXTRAORDINARIAS	2,941.94	3,141.94
CTS	41,623.41	40,606.59
GRATIFICACIONES	76,984.78	69,632.10
BONIFICACION 9%	6,929.00	6,352.27
T. BENEFICIOS SOCIALES	128,479.13	119,732.90
ESSALUD	41,651.94	38,524.62
SENATI	3,471.00	3,210.39
T. APORTES EMPLEADOR	45,122.94	41,735.01
HONORARIOS	22,243.28	16,989.28
T. HONORARIOS	22,243.28	16,989.28
TOTAL COSTOS LABORALES	658,644.73	606,508.57

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Gráfico 5. Comparativo Remuneraciones años 2016-2017



Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Cuadro 6. Resumen de Costos Laborales años 2016-2017

CONCEPTO	2016	% SOBRE LAS VENTAS	2017	% SOBRE LAS VENTAS
Ventas	1,308,304.34		1,124,800.89	
Remuneraciones	462,799.38	35.37%	428,051.38	38.06%
Aportes del empleador	45,122.94	3.45%	41,735.01	3.71%
Beneficios sociales	128,479.13	9.82%	119,732.90	10.64%
Costo laboral anual S/	636,401.45	48.64%	589,519.29	52.41%

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Porcentaje de los costos laborales sobre las ventas años 2016-2017

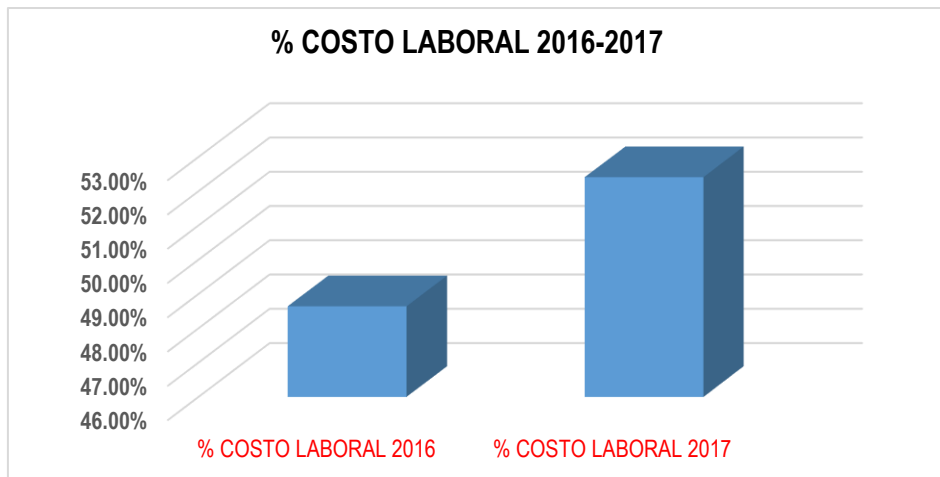
Fórmula:

$$\% \text{ 2016} = \frac{\text{Costos laborales}}{\text{Ventas anuales}} = \frac{636,401.45}{1,308,304.34} = 48.64\%$$

Fórmula:

$$\% \text{ 2017} = \frac{\text{Costos laborales}}{\text{Ventas anuales}} = \frac{589,519.29}{1,124,800.89} = 52.41\%$$

Gráfico 7. Comparativo Costos Laborales años 2016-2017



Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Interpretación: De acuerdo a los cálculos de la planilla de los años 2016 y 2017 los costos laborales de la Empresa Editora Ozaka Perú S.A. significaron un importe para el año 2016 de S/. 636,401.45 y para el año 2017 S/. 589, 519.29. Los costos laborales significan para el período 2016 el 48.64% y para el período 2017 representó el 52.41% respecto a las ventas totales en cada período.

Estos datos no incluyen los honorarios pagados durante dichos años que está constituido por desembolsos producto de los traductores de que reciben un Honorio por sus servicios; para efectos del estudio no se ha considerado dicho

importe a pesar de ser significativo por no afectarse aportaciones previsionales por parte del empleador, ni tienen derechos de beneficios sociales. Para efecto de poder presentar un cuadro que refleje los desembolsos de pago total al personal en planilla y honorarios se realiza el siguiente cuadro:

Cuadro 8. Resumen de Costos Laborales incluyendo honorarios por desembolso de servicios de traductores años 2016-2017

CONCEPTO	2016	% SOBRE LAS VENTAS	2017	% SOBRE LAS VENTAS
Ventas	1,308,304.34		1,124,800.89	
Remuneraciones	462,799.38	35.37%	428,051.38	38.06%
Aportes del empleador	45,122.94	3.45%	41,735.01	3.71%
Beneficios sociales	128,479.13	9.82%	119,732.90	10.64%
Honorarios traductores	22,243.28	1.70%	16,989.28	1.51%
Costo laboral anual S/	658,644.73	50.34%	606,508.57	53.92%

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

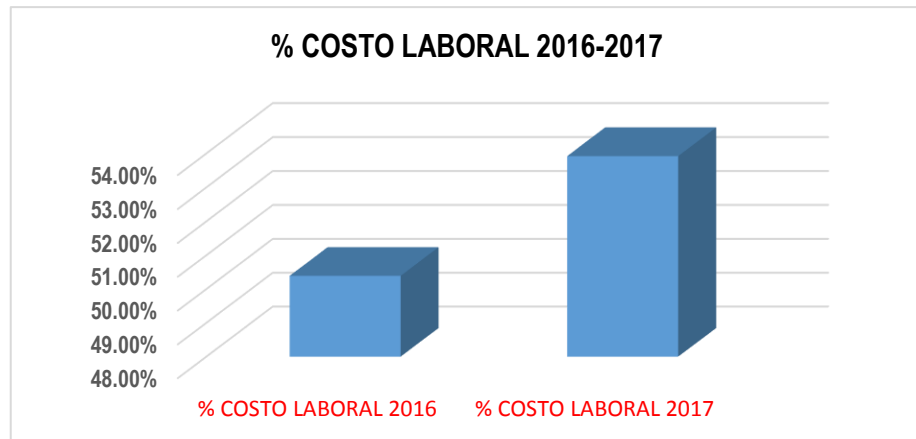
Fórmula:

$$\% \text{ 2016} = \frac{\text{Costos laborales incluyendo honorarios}}{\text{Ventas anuales}} = \frac{658,644.73}{1,308,304.34} = 50.39\%$$

Fórmula:

$$\% \text{ 2017} = \frac{\text{Costos laborales incluyendo honorarios}}{\text{Ventas anuales}} = \frac{606,508.57}{1,124,800.89} = 53.92\%$$

**Gráfico 9. Comparativo Costos Laborales años 2016-2017
(Incluido honorarios)**



Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Interpretación: Los costos laborales incluyendo los pagos por honorarios de traductores significan un 50.39% para el período 2016, y para el período 2017 representó el 53.92% respecto a las ventas totales en cada período.

Los Recibos por Honorarios son emitidos por servicios de redacción, traducción y servicios especiales de periodismo que son costo directo, ver cuadro N°2.

Cuadro 10. Resumen de Sobrecostos Laborales años 2016-2017

CONCEPTO	2016	2017
Aportes del empleador	45,122.94	41,735.01
Beneficios sociales	128,479.13	119,732.90
Costo Sobrecosto anual S/	173,602.07	161,467.91

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Cuadro 11. Sobrecostos Laborales respecto a las ventas de años 2016-2017.

CONCEPTO	2016	% SOBRE LAS VENTAS	2017	% SOBRE LAS VENTAS
Ventas	1,308,304.34		1,124,800.89	
Aportes del empleador	45,122.94	3.45%	41,735.01	3.71%
Beneficios sociales	128,479.13	9.82%	119,732.90	10.64%
Sobrecosto anual / ventas anuales S/	173,602.07	13.27%	161,467.91	14.35%

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

Interpretación: Los sobrecostos en la Empresa Editora Ozaka S.A. significan para el período 2016 S/. 173,602.07 soles y para el período 2017 S/. 161,467.91. Dichos sobrecostos representan para el período 2016 el 13.27% respecto a las ventas anuales y el 14.35% para el período 2017 respecto de las ventas.

Cuadro 12. % sobrecostos laborales años 2016-2017

		s/	2016		2017	
SOBRE COSTOS LABORALES	REMUNERACION TOTAL BRUTA	431,055.58	100%	401,507.58	100%	
	VACACIONES	34,685.74	8.05%	29,685.74	7.39%	
	CTS	41,623.41	9.66%	40,606.59	10.11%	
	GRATIFICACIONES	76,984.78	17.86%	69,632.10	17.34%	
	BONIFICACION 9%	6,929.00	1.61%	6,352.27	1.58%	
	ESSALUD	41,651.94	9.66%	38,524.62	9.59%	
	SENATI	3,471.00	0.81%	3,210.39	0.80%	
	TOTAL		47.64%		46.83%	

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

El sobrecosto laboral respecto a la remuneración regular es el costo adicional que debe desembolsar por concepto de los beneficios sociales regulados por ley y que son obligatorios, en tal sentido, el sobrecosto para Editorial Perú Ozaka S.A en el año 2016 fue el 47.64% de la remuneración regular bruta, y para el año 2017 fue de 46.83%.

Cuadro 13. Ratios costos laborales respecto al margen de utilidad

Ratio Costos laborales 2016	<u>Costos laborales</u> Margen Utilidad Neta	<u>591,278.51</u> 81,430.3	7.26
Costos laborales 2016 (incluye honorarios)	<u>Costos laborales</u> Margen Utilidad Neta	<u>613,521.79</u> 81,430.30	7.53
Ratio Costos laborales 2017	<u>Costos laborales</u> Margen Utilidad Neta	<u>547,784.28</u> 24,636.2	22.23
Costos laborales 2017 (incluye honorarios)	<u>Costos laborales</u> Margen Utilidad Neta	<u>564,773.56</u> 24,636.2	22.92
Aportes del empleador 2016	<u>Aportes del empleador</u> Margen Utilidad Neta	<u>45,122.94</u> 81,430.30	0.55
Aportes del empleador 2017	<u>Aportes del empleador</u> Margen Utilidad Neta	<u>41,735.01</u> 24,636.2	1.69
Beneficios sociales 2016	<u>Beneficios sociales</u> Margen Utilidad Neta	<u>128,479.13</u> 81,430.30	1.58
Beneficios sociales 2017	<u>Beneficios sociales</u> Margen Utilidad Neta	<u>119,732.90</u> 24,636.2	1.69

Fuente: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A.

Elaboración: Propia

4.1.2 Presentación de Resultados estadísticos

A continuación, se muestran los resultados de las encuestas realizadas.

1. Con respecto a la Remuneración del trabajador, ¿se puede afirmar que ésta se encuentra acorde con la función que desempeña el trabajador dentro de la empresa?

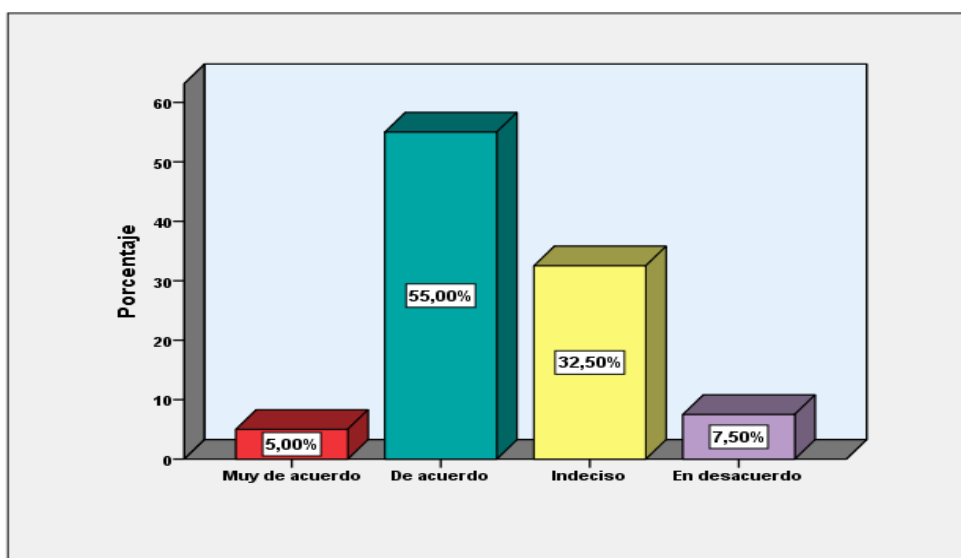
Tabla N° 1

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	2	5,0	5,0
	De acuerdo	22	55,0	60,0
	Indeciso	13	32,5	92,5
	En desacuerdo	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 1



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°1, se observa que el 5% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que la remuneración se encuentra acorde con la función desempeñada, el 55% esta “de acuerdo”, el 32.5% esta “indeciso” con la respuesta y el 7.5% esta “en desacuerdo”.

2. La empresa se encuentra al día con sus aportes a EsSalud y AFP-ONP

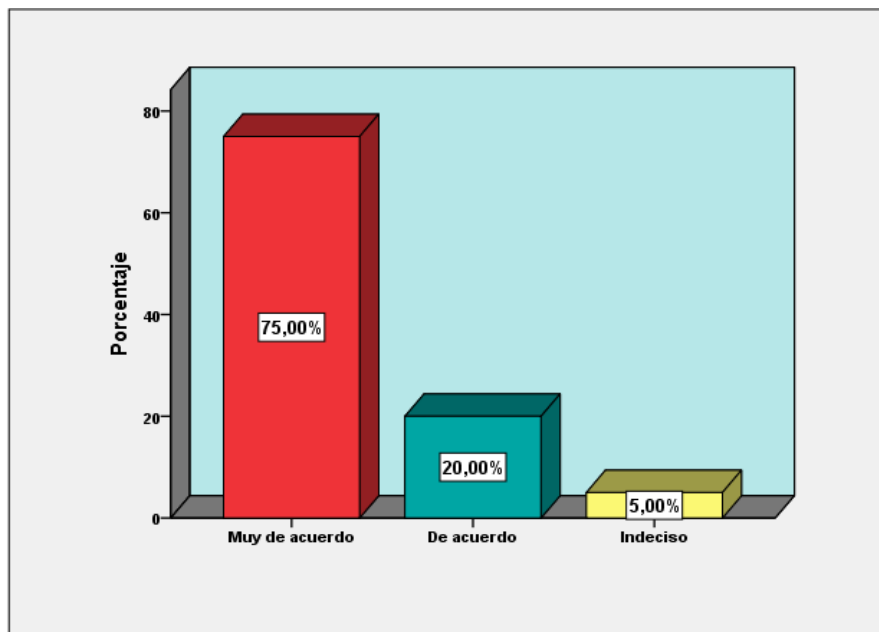
Tabla N° 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	30	75,0	75,0
	De acuerdo	8	20,0	95,0
	Indeciso	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 2



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N° 2, se observa que el 75% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que la empresa se encuentra al día con sus aportes a EsSalud y AFP-ONP, el 20 % esta “de acuerdo”, y el 5% se encuentra “indeciso”.

3. ¿A los trabajadores se les paga rigurosamente sus sobre tiempos?

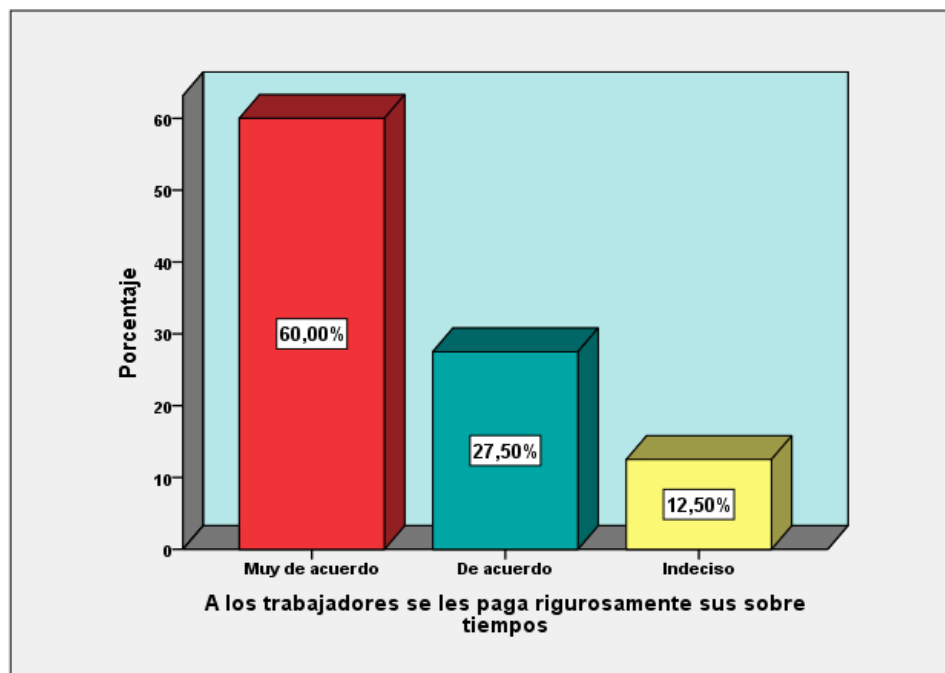
Tabla N° 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	24	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	11	27,5	27,5	87,5
	Indeciso	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 3



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°3, se observa que el 60% de los encuestados responde que está "muy de acuerdo" con el pago riguroso de los sobre tiempos, el 27.5% esta "de acuerdo", y el 12.5% esta "indeciso" con la respuesta.

4. En la empresa se respeta escrupulosamente la jornada de 8 horas

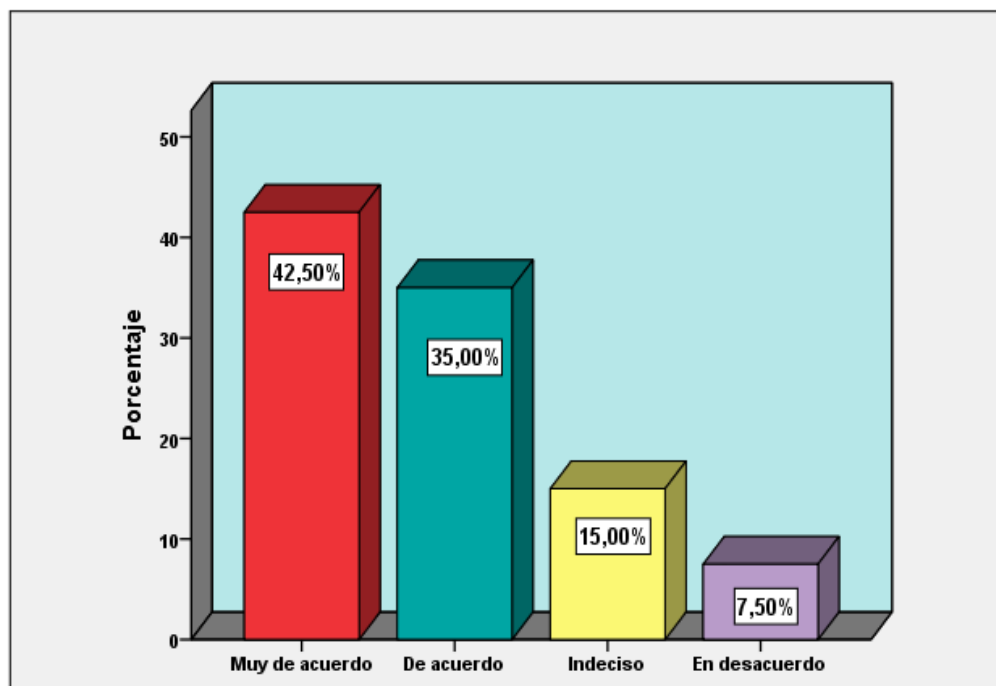
Tabla N° 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	17	42,5	42,5	42,5
	De acuerdo	14	35,0	35,0	77,5
	Indeciso	6	15,0	15,0	92,5
	En desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 4



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°4, se observa que el 42.5% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que la empresa respeta escrupulosamente la jornada de 8 horas, el 35% esta “de acuerdo”, el 15% esta “indeciso” con la respuesta y el 7.5% esta “en desacuerdo”

5. Existe, por parte de la administración de la empresa la vocación de pagar puntualmente las gratificaciones

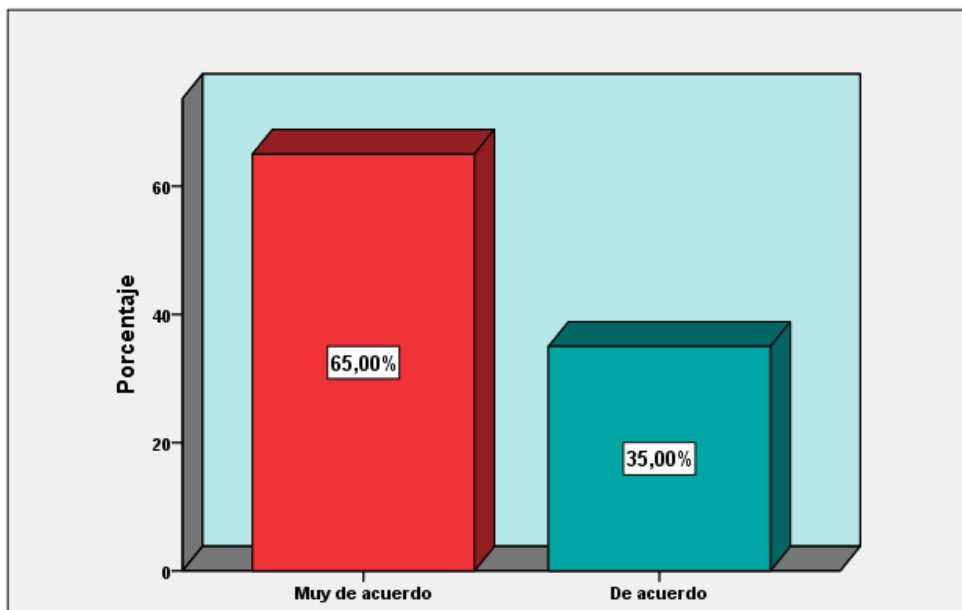
Tabla N° 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	26	65,0	65,0	65,0
	De acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 5



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°5, se observa que el 65% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que Existe por parte de la administración de la empresa la vocación de pagar puntualmente las gratificaciones, y el 35% esta “de acuerdo”.

6. ¿la empresa cumple con otorgar las vacaciones en las fechas y condiciones que la norma establece?

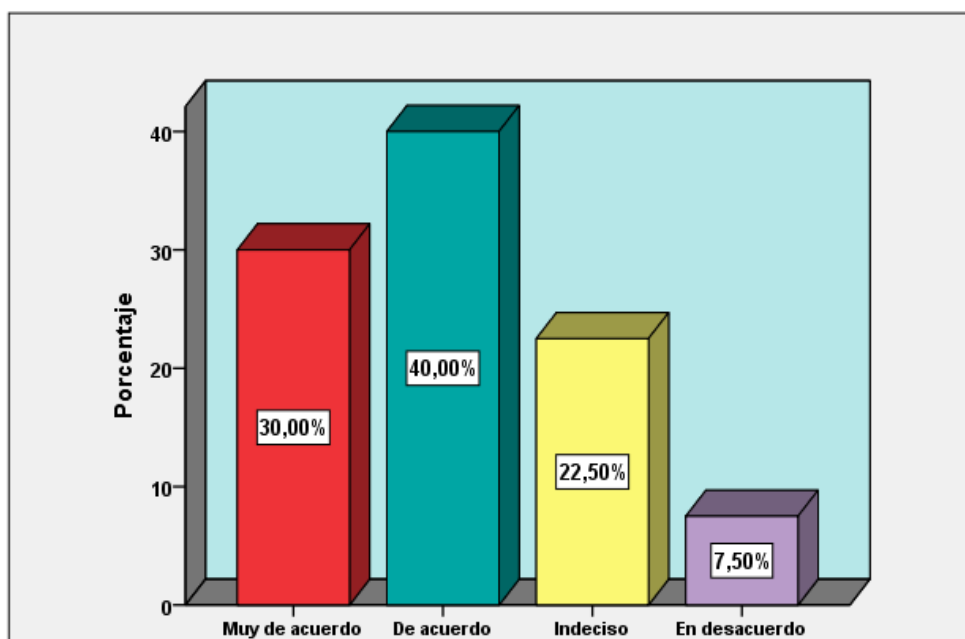
Tabla N° 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	16	40,0	40,0	70,0
	Indeciso	9	22,5	22,5	92,5
	En desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 6



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°6, se observa que el 30% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que la empresa cumple con otorgar las vacaciones en las fechas y condiciones que la norma establece, el 40% esta “de acuerdo”, el 22.5% esta “indeciso” con la respuesta y el 7.5% esta “en desacuerdo”.

7. ¿La empresa cumple con el depósito semestral de la CTS del trabajador?

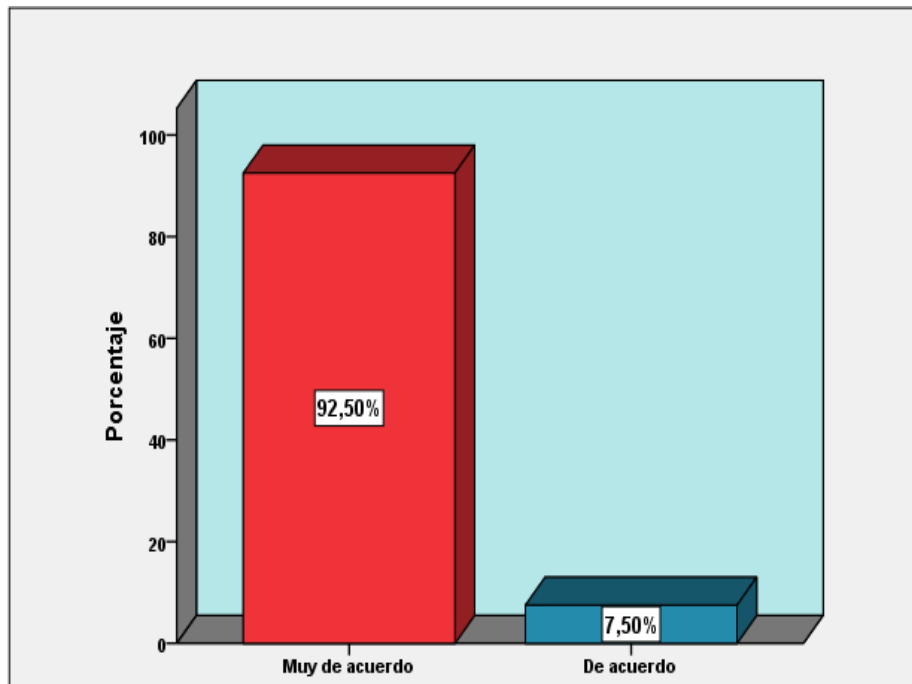
Tabla N°7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	37	92,5	92,5	92,5
	De acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 7



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°7, se observa que el 92.5% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo que la empresa cumple con el depósito semestral de la CTS, y el 7.5% esta “de acuerdo”.

8. ¿Otorga la empresa incentivos a sus trabajadores a través de bonificaciones?

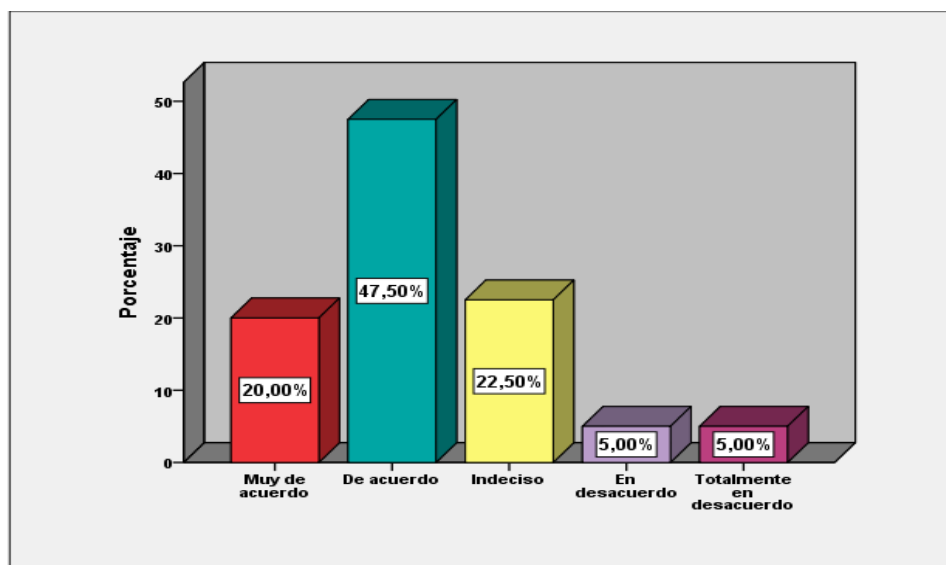
Tabla N° 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	19	47,5	47,5	67,5
	Indeciso	9	22,5	22,5	90,0
	En desacuerdo	2	5,0	5,0	95,0
	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 8



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°8, se observa que el 20% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que la empresa otorga incentivos a sus trabajadores a través de bonificaciones, el 47.5% esta “de acuerdo”, el 22.5% esta “indeciso”, el 5% responde que esta “en desacuerdo”, y el 5% está “totalmente en desacuerdo”

9. ¿Cumple la empresa con asumir los gastos relacionados a Gastos de contratación, inducción, capacitación y cese del personal?.

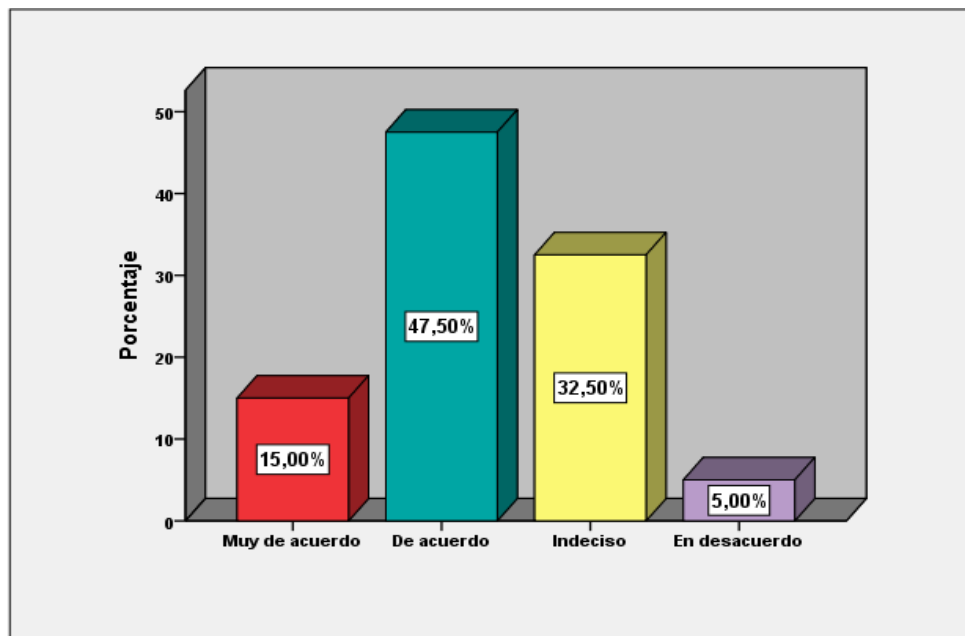
Tabla N° 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	19	47,5	47,5	62,5
	Indeciso	13	32,5	32,5	95,0
	En desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 9



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°9, se observa que el 15% de los encuestados responde que está “muy de acuerdo” que la empresa cumple con asumir los gastos relacionados a Gastos de contratación, inducción, capacitación y cese del personal, el 47.5% esta “de acuerdo”, el 32.5% esta “indeciso” con la respuesta y el 5% esta “en desacuerdo”.

10. ¿La rentabilidad generada por la empresa está orientada a recuperar la inversión?

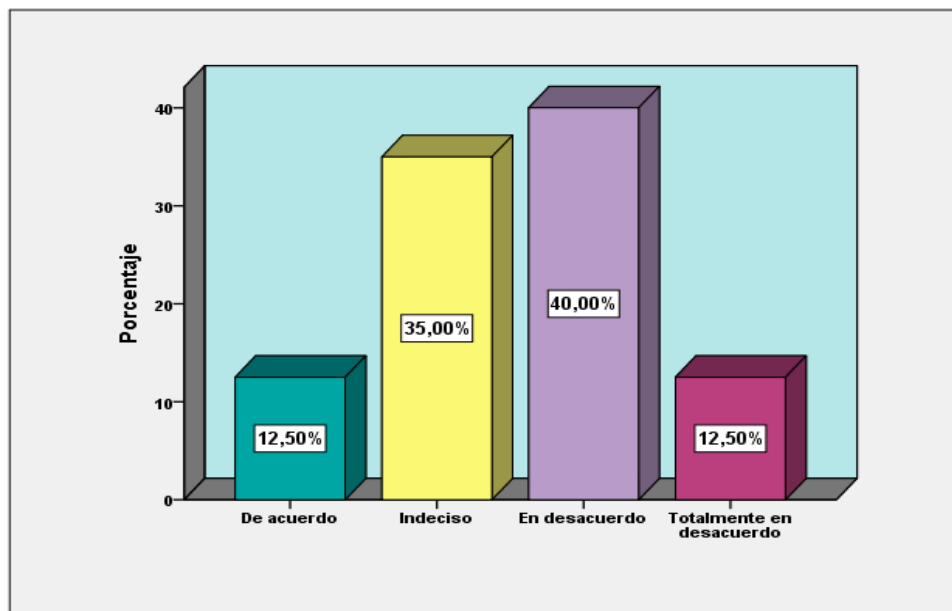
Tabla N° 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	Indeciso	14	35,0	35,0	47,5
	En desacuerdo	16	40,0	40,0	87,5
	Totalmente en desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 10



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°10, se observa que el 12.5% de los encuestados responde que está “de acuerdo” que la rentabilidad generada por la empresa está orientada a recuperar la inversión, el 35% esta “indeciso”, el 40% esta “en desacuerdo” y el 12.5% está “totalmente en desacuerdo”.

11. ¿Considera que el margen de utilidad bruta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa?

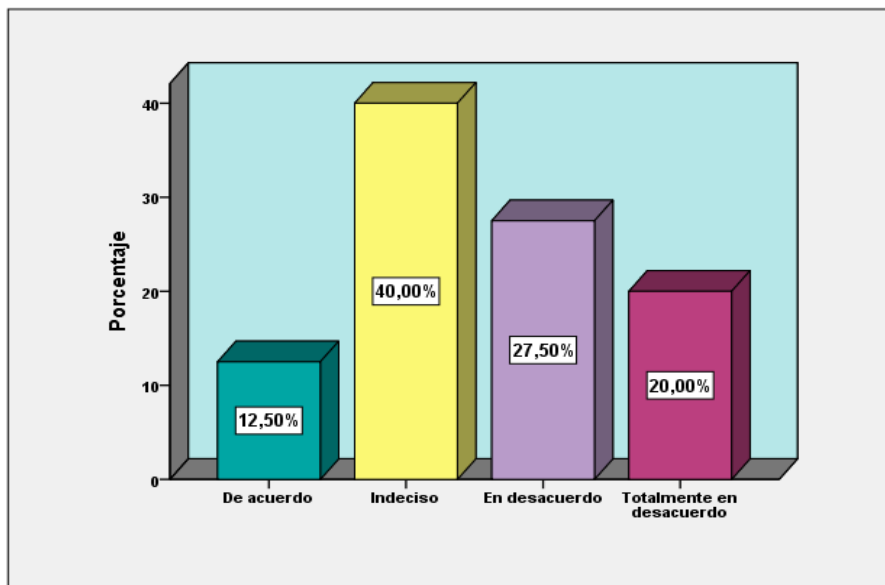
Tabla N° 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	Indeciso	16	40,0	40,0	52,5
	En desacuerdo	11	27,5	27,5	80,0
	Totalmente en desacuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 11



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°11, se observa que el 12.5% de los encuestados considera que está “de acuerdo” que el margen de utilidad bruta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa, el 40% esta “indeciso”, el 27.5% esta “en desacuerdo” y el 20% está “totalmente en desacuerdo”.

12. ¿Considera que el margen de utilidad neta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa?

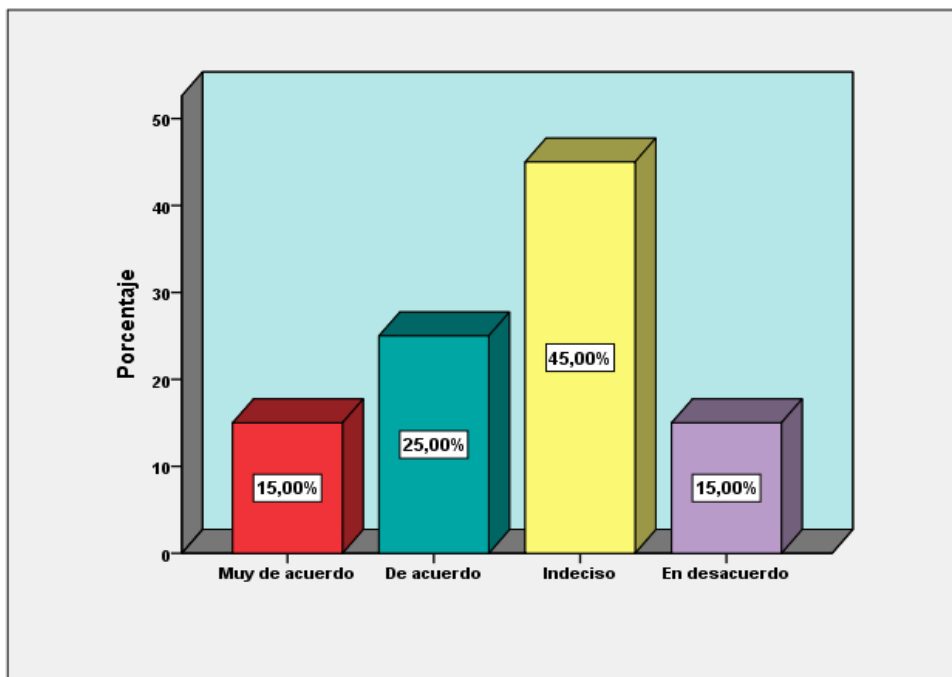
Tabla N° 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	10	25,0	25,0	40,0
	Indeciso	18	45,0	45,0	85,0
	En desacuerdo	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 12



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°12, se observa que el 15% de los encuestados considera que está “muy de acuerdo” que el margen de utilidad neta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa, el 25% esta “de acuerdo”, el 45% esta “indeciso” y el 15% está “en desacuerdo”.

13. ¿Es correcto establecer una comparación entre los márgenes de utilidad y el costo laboral?

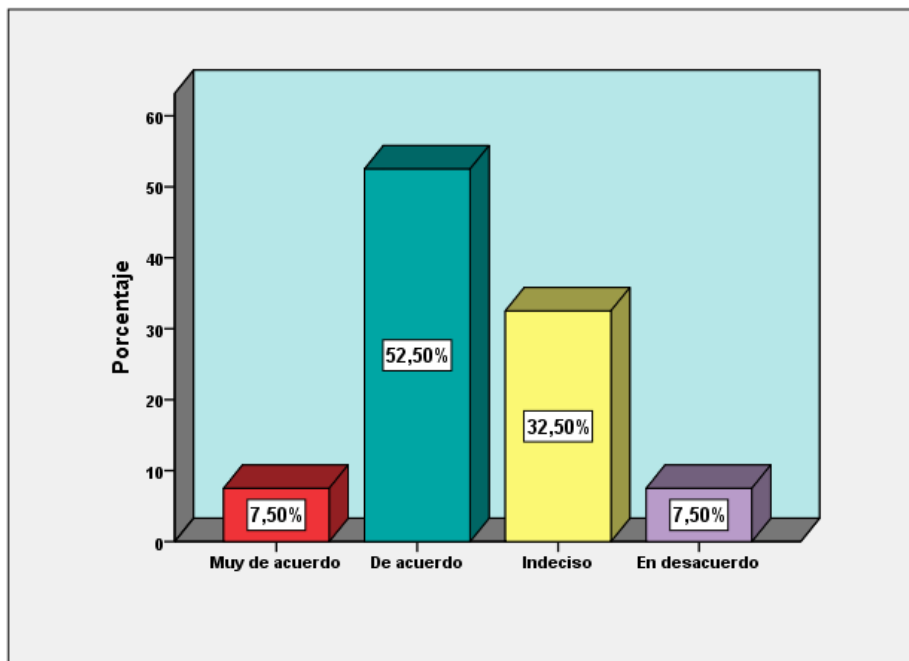
Tabla N° 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	21	52,5	52,5	60,0
	Indeciso	13	32,5	32,5	92,5
	En desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 13



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N°13, se observa que el 7.5% de los encuestados considera que está “muy de acuerdo” que es correcto establecer una comparación entre los márgenes de utilidad y el costo laboral, el 52.5% esta “de acuerdo”, el 32.5% esta “indeciso” y el 7.5% está “en desacuerdo”

14. ¿Se consideran que en la empresa existen sobrecostos laborales que afectan su rentabilidad?

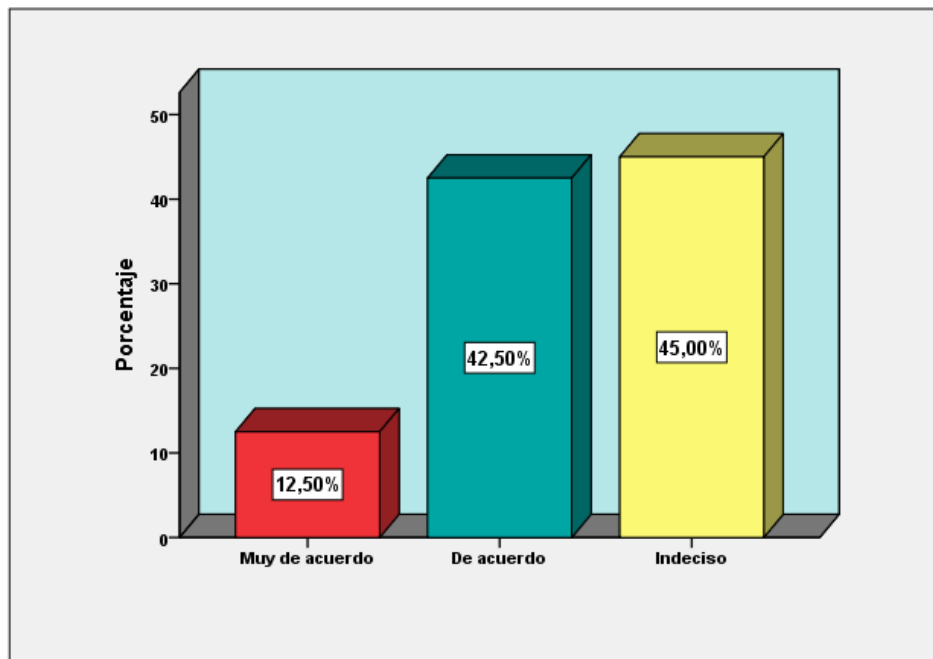
Tabla N° 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	55,0
	Indeciso	18	45,0	45,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico N° 14



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

En la tabla N° 14, se observa que el 12.5% de los encuestados considera que está “muy de acuerdo” que en la empresa existe sobrecostos laborales, el 42.5% esta “de acuerdo”, y el 45% se encuentra “indeciso” a responder esta pregunta.

4.2 Discusión

ANALISIS CONTABLE FINANCIERO

Según el análisis y la observación realizada a la información contable y financiera de los periodos 2016 y 2017 de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A., ponemos en discusión lo siguiente:

➤ Costos laborales y rentabilidad

Costos laborales

La empresa en estudio, y tal como se menciona en el planteamiento del problema, atraviesa una situación económica y financiera en decrecimiento, que a la vez afecta la rentabilidad; la mano de obra utilizada (costos laborales) representa su mayor costo debido a la actividad misma que lo amerita, es importante mencionar que para esta investigación los costos laborales en total son todos aquellas obligaciones que nacen a partir de la contratación y la permanencia del trabajador en la empresa, llámese las remuneraciones, los aportes, beneficios sociales, gastos de capacitación y otros; también es importante mencionar que estos gastos o costes lo componen, el personal que trabaja directamente en elaboración producto o servicio, que en la estructura de los estados se denomina costo y el personal administrativo y de ventas denominada como gasto.

Durante el desarrollo de la investigación se determinó que los costos laborales incurridos en la empresa durante el año 2016 representaron un total de S/ 636,401.45 soles frente a los S/ 589,519.29 soles en el año 2017, esta diferencia nos muestra que el año 2016 se gastó S/ 46,882.16 soles más que el año 2017, estos datos aun no pueden determinar ni tener un efecto en la rentabilidad y tampoco atrevernos a decir que a mayor costo incurrido menos rentabilidad y a menor costo incurrido más rentabilidad; para determinar la valoración de los costos laborales y hacer una comparación del impacto en la rentabilidad se ha medido a partir de los costos laborales con respecto a las ventas, el grafico N° 7 nos muestra

que el porcentaje de los costos laborales respecto a las ventas del año 2016 resultó 48.64% , y para el año 2017 resultó 52.41%, en el gráfico N°9 se ha incluido los honorarios con los cuales el resultado para el año 2016 es de 50.39% y 53.92% para el año 2017.

Es importante aclarar, ya que motivo por el cual se desarrolló este trabajo de investigación, que: los costos laborales incurridos en ambos periodos son elevados, representan más del 50% del total de los gastos, es decir más de la mitad de los costos incurridos en la elaboración del producto y/o servicio fue por la utilización de la mano de obra.

Los costos laborales en el 2017 se incrementaron en 3.77% respecto al año 2016, costos laborales que incluyen honorarios se incrementó en 3.53% respectivamente, de esta manera tuvo un impacto muy significativo en la rentabilidad obtenida y concuerda con la hipótesis general que se ha planteado.

Rentabilidad

Con relación a la rentabilidad de ventas, el resultado en el año 2016 fue de 8.89% respecto al 3.11% del año 2017, esto significó una mayor eficiencia en el uso de los recursos y la mano de obra en el año 2016 y por tanto una mayor utilidad y rentabilidad.

La rentabilidad de la inversión resultante en el año 2016 fue de 6.49% respecto al 1.88% del año 2017. El total de los activos en el año 2016 fue de S/1,254,189.54 y la utilidad neta obtenida de S/ 81,430.30, en el año 2017 el valor de los activos fue de S/ 1,307,574.98 y se obtuvo una utilidad de S/ 24, 636.20, estas variaciones nos muestran que en el año 2017 a pesar de tener mayores recursos se obtuvieron menores resultados.

Con relación a la rentabilidad del accionista, en el año 2016 se obtuvo 6.77% frente al 1.97% del año 2017, aquí al igual que los cálculos anteriores las variaciones se mantienen en la misma proporción, el efecto básicamente ha sido por los resultados

obtenidos y acumulados en cada periodo ya que tanto en 2016 y 2017 no hubo un aumento de capital ni reserva.

Con relación a la rentabilidad operativa para el año 2016 se tuvo un resultado de 8.11% frente al 1.83% del año 2017, la variación es más amplia lo cual demuestra un mayor rendimiento de los activos operacionales en el año 2016.

Todos los indicadores de rentabilidad aplicadas nos muestran que el año 2016 se obtuvo una mayor rentabilidad con respecto al año 2017, los mismos que han sido afectados por los costos laborales.

➤ **Remuneraciones fijas y complementarias y margen de utilidad neta**

Las remuneraciones fijas y complementarias para la empresa en estudio, se compone de: la remuneración mensual, asignación familiar, horas extras, incrementos AFP, vacaciones, bonificaciones extraordinarias, CTS y gratificaciones. Estas remuneraciones ascendieron a S/ 591,278.51 para el año 2016 y la utilidad neta obtenida fue de S/ 81,430.30, es decir los costos por remuneraciones fueron 7.26 veces más que la utilidad obtenida, respectivamente para el año 2017 fueron S/ 547,784.28 y una utilidad obtenida de S/ 24,636.20, los costos por remuneraciones fueron 22.23 veces más que la utilidad obtenida. Los honorarios se incluyen dentro de las remuneraciones, ya que estos se generan por los mismos trabajos que realiza el personal en planilla con la diferencia que lo hacen de manera independiente y mayormente fuera de la empresa, incluidos estos los resultados se incrementan un poco, pero siguen manteniendo la misma proporción.

Sobrecostos laborales

➤ **Aportes del empleador y margen de utilidad neta**

Los aportes que asume la empresa son ESSALUD y SENATI, el aporte total en el año 2016 ascendió a S/ 45,122.94 y esto represento 0.55 veces la utilidad neta, y el

aporte para el año 2017 asciendo a S/ 41,735.01 lo cual represento 1.69 veces más que la utilidad neta obtenida.

➤ **Beneficios sociales y margen de utilidad neta**

Con relación a los beneficios sociales; la empresa, laboralmente se encuentra en el régimen general y por tanto hace entrega de los beneficios al 100%, es así como, el año 2016 ascendió a S/ 128,479.13 representando 1.58 veces más que la utilidad obtenida, y para el año 2017 ascendió a S/ 119,732.90 representando 4.86 veces más que la utilidad obtenida.

ENCUESTA

Como un complemento al análisis cuantitativo, se realizó una encuesta, a fin de saber si los costos laborales que asume la empresa cumple las expectativas y la conformidad de los trabajadores, si los mismos se están direccionando y generando un impacto en los resultados que se obtiene como es la utilidad y rentabilidad. Los resultados de la encuesta nos indican que:

➤ **costos laborales**

A la pregunta planteada: ¿la remuneración del trabajador se encuentra acorde con la función que desempeña?, el 60% respondió que sí está de acuerdo con las funciones encomendadas por la empresa y el pago que reciben por los mismos, un 32.5% responde que está indeciso, y solo el 7.50% está en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta planteada sobre el cumplimiento por parte de la empresa con los aportes a ESSALUD, SENATI y pago de AFP-ONP, el 95% responde que, si está de acuerdo, los trabajadores no han tenido inconvenientes y la empresa ha cumplido con los pagos en los tiempos establecidos.

Con respecto al pago de los sobretiempos y jornada laboral, el 87.5% responde que se cumple con el pago en caso corresponda; si bien es cierto, la empresa tiene una

política de jornada laboral de 8 horas, sin embargo, dada las circunstancias es necesario extender estos horarios por trabajos realizados fuera de la empresa en busca de información, los mismos que son pagados tal como lo corroboran los resultados de la encuesta.

Con respecto al otorgamiento de las vacaciones y el pago de los mismos, las gratificaciones y CTS; más del 70% de los encuestados responde que, si está de acuerdo con ello, esto demuestra que la empresa cumple formalmente con el pago de los beneficios sociales en los términos y condiciones que establece la norma.

Con respecto a las bonificaciones, el 90% responde que, si está de acuerdo con el otorgamiento y solo un 10% se encuentra en desacuerdo, es importante aclarar que estas bonificaciones que se entregan no son permanentes, solo se entregan por fechas especiales, de acuerdo al desenvolvimiento de cada trabajador.

Con respecto a los gastos de contratación, inducción, capacitación y cese de personal, si son asumidos por la empresa, un 62.50% responde que se encuentra de acuerdo y un 32.50% se encuentra indeciso en la respuesta, los trabajadores no están muy enterados de este tipo de gastos, en caso de las capacitaciones no es muy frecuente realizar este tipo de actividades, un 5% se encuentra en desacuerdo.

➤ **Rentabilidad**

En la pregunta planteada, si la rentabilidad generada por la empresa está orientada a recuperar la inversión solo el 12.5% responde que está de acuerdo, el 35% responde que se encuentra indeciso y el 62.50% se encuentra en desacuerdo, esto demuestra que los mismos trabajadores no están de acuerdo con el desempeño de la empresa, así como lo muestra el análisis contable financiero.

Con respecto a la pregunta planteada, si Considera que el margen de utilidad bruta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa solo el 12.5% responde que está de acuerdo, el 40% está indeciso con la respuesta y el 47.5% se encuentra en desacuerdo, esta respuesta concuerda y muestra el desacuerdo de

los trabajadores frente a una disminución del margen de utilidad bruta de S/ 116,328.99 a S/ 34,944.96 en el año 2017 lo cual tuvo un impacto directo en la rentabilidad.

Con respecto a la pregunta planteada, si Considera que el margen de utilidad neta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa solo el 40% responde que está de acuerdo y el 45% se encuentra indeciso, y el 15% se encuentra en desacuerdo, por su lado los análisis nos muestran que la utilidad neta se redujo de S/ 81,430.30 a S/ 24,636.20.

Con respecto a la pregunta si es correcto establecer una comparación entre los márgenes de utilidad y el costo laboral, el 60% responde que se encuentra de acuerdo, esto demuestra que los trabajadores son conscientes de que los costos laborales deben ser acorde y generar una rentabilidad, el 32.5% se encuentra indeciso y el 7.5% está en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta, Se consideran que en la empresa existen sobre costos laborales que afectan su rentabilidad el 55% responde que si está de acuerdo y el 45% está indeciso con la respuesta.

Los resultados de la encuesta dan muestra de que la empresa tiene una prioridad con las obligaciones de los costos laborales establecidas y cumple puntualmente con los pagos, sin embargo, no está direccionando a que estos costos asumidos se reflejen en una efectividad ya que el 2017 ha sido menos eficiente que en el año 2016, teniendo un impacto significativo en los márgenes de utilidad obtenida y la rentabilidad de la empresa.

Conclusiones

- Los costos laborales incurridos durante los periodos 2016 y 2017, si tuvieron un impacto muy significativo sobre los resultados de la rentabilidad. A menor costo laboral se obtuvo una mayor rentabilidad como lo indican los reportes para el año 2016, y frente a un mayor costo laboral se obtuvo una menor rentabilidad tal como lo indican los reportes del año 2017.
- Las remuneraciones fijas y complementarias, si tuvieron un impacto muy significativo sobre los resultados de la utilidad neta obtenida en los periodos 2016 y 2017. La utilidad neta obtenida en el año 2016 fue de S/ 81,0000 y los costos laborales fueron 7.53 veces más que esta utilidad, en el año 2017 la utilidad neta se vio reducido a S/ 24,000 y los costos laborales fueron 22.92 veces mayor a esta utilidad.
- Los aportes del empleador, si tuvieron un impacto sobre los resultados de la utilidad neta, los aportes asumidos por la empresa en el año 2016 representaron 0.55 veces la utilidad neta obtenida, y los aportes del año 2017 representaron 1.69 veces mayor que la utilidad neta obtenida.
- Los beneficios sociales que asumen la empresa en estricto cumplimiento a las normas y acuerdos establecidos, así como lo han respondido los encuestados que en su gran mayoría están de acuerdo en el cumplimiento de la entrega al igual que todas las demás remuneraciones; también han tenido un impacto significativo en los resultados de la utilidad neta, resultando para el año 2016 1.58 veces más que la utilidad obtenida y para el año 2017 4.86 veces más que la utilidad obtenida.

Recomendaciones

- Se debe de reestructurar y establecer mecanismos de control sobre los costos laborales, que deben estar enfocados al logro de objetivos. No es recomendable reducir los costos laborales mediante la reducción del personal, más bien hay que reordenar y designar adecuadamente las funciones a fin de que el personal sea lo más eficiente y productivo, de esta manera se puede generar mayor producción, mayores ventas y esto de por si hará que lo costos disminuyan y mejore la rentabilidad.

Se debe de incrementar la rentabilidad que debe encontrarse en un 12% como mínimo si se quiere asegurar el rendimiento y la sostenibilidad de la empresa en el tiempo, esta rentabilidad se puede mejorar con: un incremento en las ventas que puede ser por mayor producción y eficiencia del personal, una revisión del precio de los productos y su aumento en caso lo requiera ya que estos vienen manteniéndose durante muchos años, debe de implementar una edición de la información acorde a la tecnología digital para ello debe contratar asesoría para invertir en nuevos proyectos que generen rentabilidad.

- Se debe de llevar un control permanente de cada uno de los conceptos de remuneración por áreas o líneas de producto, esta información va a permitir una mejor distribución de la mano de obra acorde a las necesidades de cada área. Por ejemplo, en los reportes de año 2017 se observa una eliminación las comisiones a los vendedores, esto pudo haber desincentivado el esfuerzo por lograr mayores ventas. Se puede contratar personal calificado y mantener bien remunerado al trabajador, e incluso si resulta sumamente importante y va a ser beneficioso; autorizar, que se haga horas extras, trabajos en días feriados o compra de vacaciones. La empresa debe permitirse asumir dichos costos y no privarse solo para seguir la línea de lo establecido y las políticas internas obsoletas.

El cumplimiento de estas recomendaciones tendrá un efecto positivo sobre el margen de utilidad neta, pero adicional a ello se debe de establecer el margen de utilidad neta que se quiere obtener al cierre del periodo.

- La empresa debe hacer uso de los beneficios que le asiste los aportes a SENATI, debe otorgar patrocinio a sus trabajadores para que se capaciten en las diferentes especialidades, de manera que se vea traducido en un mejor desempeño en la empresa. Es importante mencionar que la empresa nunca ha patrocinado a un solo trabajador y tampoco mantiene informado sobre este beneficio.
- La empresa debe acogerse a un régimen laboral acorde al nivel y tamaño de sus operaciones, en este caso en específico al **régimen laboral de empresa mediana**, esto permitiría una reducción de los beneficios sociales. Esto no va a afectar las remuneraciones que vienen percibiendo los trabajadores actuales, y los nuevos ingresantes estarían informados de los beneficios que los corresponde.

Referencias bibliográficas

Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.

Beltrán M., Mary C. (2014). "Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015". Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público. Universidad Néstor Cáceres Velásquez". Facultad de Ciencias Económicas y Financieras. Escuela profesional de Contabilidad. Juliaca. Puno. Perú.

Chirinos, C. (2009). La "desglobalización" de GM de British Broadcasting Corporation (BBC, Corporación Británica de Radiodifusión). Obtenido de <http://www.ar.terra.com/noticias/bbc/Interna/O,013795766-E>

Conte, F. (25 de setiembre de 2006). Iberia reducirá sus costos laborales. Obtenido de http://www.adnmundo.com/contenidos/laboral/costo_laboral_espana_despidos_la_300506.html.

Egúsqüiza Palacin, B. (2014). *Planilla Mensual de Pagos y Registro de Información Laboral*. Lima: Editorial Pacífico.

Espinosa, B. Ó. (2009). *No a los despidos dice presidente ejecutivo de Ferreyros*. Obtenido de <http://www.americaeconomia.com/316554-Capitanes-contra-marea.note.aspx>.

Fariás, P. V., & Vilela, A. V. (2009). *Los sobre costos laborales y su influencia en el vínculo laboral con las empresas comerciales de la región Tumbes*. Tumbes:

Universidad de Tumbes. Obtenido de
<http://untumbes.edu.pe/inu/alumnos/fce/ec/tesis/pdf/rt0112.pdf>.

García R., Justo S. (2014). "Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.a.A. de la provincia de Ascope". Tesis para optar el Título de Contador Público. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de ciencias económicas. Trujillo. Perú.

Hernández, Fernández y Baptista. "Metodología de la investigación científica". 3ª edición. México. Editorial Continental (2010).

Jiménez Coronado, L. (2010). *Manual de regímenes Laborales*. Lima: Instituto Pacífico SAC:.

Jiménez, S. R. (2009). *Economía y Finanzas*. Recuperado el 14 de octubre de 2017, de Los beneficios sociales para los trabajadores ¿existen?:
<http://blog.pucp.edu.pe/item/19965>.

Kritz, E. (2003). Costos laborales superan hasta en un 25% a los del "1 a 1". *Revista Electrónica I profesional*. Obtenido de
<http://management.infobaeprofesional.com/notas/63247-Aseguran-que-los-costos->
|

Marielly, R. T., & Yony, F. E. (2012). Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de www.untumbes.edu.pe/inv/alumnos/fce/ec/tesis/pdf/rt0032.pdf

Neves Mujica, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

- Obregón Sevillano, T. (2010). *Manual Laboral. (1ra edición). Perú*. Lima: Editorial Pacífico.
- Paz, M. (2008). *El gigante egoísta*. Recuperado el 13 de octubre de 2017, de Gestiópolis:
<http://www.gestiopolis.com/economia/wall-mart-competitividad-de-mercados.htm>.
- Purizaca, L. L. (2008). *Análisis e Incidencia del Costo Laboral en el Sector Privado*. Chiclayo: UNPRG.
- Sánchez B, J. (18 de mayo de 2009). *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. Obtenido de
<http://www.5campus.com/leccion/anarenta>.
- Treve, L. (2009). *La rentabilidad de la Empresa*. Obtenido de
<http://www.iae.edu.ar/iaehoy/prensa/paginas/Item%20de%20prensa.aspx?itemid=29>
- Vergíu, C. J. (2009). *Los Costos Laborales en la Empresa*. Lima. Obtenido de
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol3_N1/pdf/a15.pdf.
- Zavaleta Rodríguez, R. (2009). *Los Costos laborales en el Perú*. Cajamarca. Obtenido de
Revista Jurídica Cajamarca: <http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html>.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Comparativo de sueldos históricos Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. períodos 2016-2017

(Expresado en soles)

EMPRESA EDITORIAL OZAKA PERU S.A.				
COMPARATIVO SUELDOS BASE HISTORICO				
MESES	2016	2017	VARIACIONES	
			EN BASE A 2,016	
			MONTO	%
ENERO	40.062,74	39.733,51	329,23	0,05
FEBRERO	40.062,74	47.254,31	-7.191,57	-1,13
MARZO	40.062,74	34.804,80	5.257,94	0.83
ABRIL	53.635,12	52.346,77	1.288,35	0.20
MAYO	45.882,60	40.166,27	5.716,33	0.90
JUNIO	44.678,60	35.948,81	8.729,79	1.37
JULIO	85.887,11	68.654,71	17.232,41	2.71
AGOSTO	41.794,96	38.819,86	2.975,10	0.47
SETIEMBRE	41.309,73	40.082,80	1.226,93	0.19
OCTUBRE	65.011,40	60.693,55	4.317,85	0.68
NOVIEMB	44.200,54	41.466,97	2.733,57	0.43
DICIEMB	93.813,18	89.546,94	4.266,24	0.67
TOTAL	636.401,45	589.519,29	-46,882.16	-7.37

FUENTE: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A

ELABORACION: Propia

ANEXO N° 2

**Comparativo % planilla sobre las ventas mensual históricos Empresa
Editorial Ozaka Perú S.A. periodos 2016-2017**

(Expresado en soles)

EDITORIAL OZAKA PERU S.A.						
COMPARATIVO % PLANILLA SOBRE LAS VENTAS						
BASE HISTORICO						
MESES	2016		2017		COMPARATIVO MENSUAL	
	VENTAS	PLANILLA	VENTAS	PLANILLA	% SOBRE LAS VENTAS	
					2016	2017
ENERO	164,232.03	40,062.74	174,373.39	39,733.51	3.06	3.53
FEBRERO	76,851.99	40,062.74	68,196.68	47,254.31	3.06	4.20
MARZO	102,603.07	40,062.74	78,802.01	34,804.80	3.06	3.09
ABRIL	147,965.21	53,635.12	125,288.99	52,346.77	4.10	4.65
MAYO	93,917.25	45,882.60	77,299.57	40,166.27	3.51	3.57
JUNIO	114,115.39	44,678.60	75,240.19	35,948.81	3.42	3.20
JULIO	106,440.23	85,887.11	91,087.23	68,654.71	6.56	6.10
AGOSTO	149,007.37	41,794.96	118,756.77	38,819.86	3.19	3.45
SETIEMBRE	94,685.20	41,309.73	70,455.80	40,082.80	3.16	3.56
OCTUBRE	95,678.85	65,011.40	77,967.94	60,693.55	4.97	5.40
NOVIEMB	80,074.74	44,200.54	92,569.97	41,466.97	3.38	3.69
DICIEMB	82,733.01	93,813.18	74,762.35	89,546.94	7.17	7.96
TOTAL	1,308,304.34	636,401.45	1,124,800.89	589,519.29	48.64	52.41

FUENTE: Información de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A

ELABORACION: Propia

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO “LOS COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA EDITORIAL OZAKA PERÚ S.A. DE LA CIUDAD DE LIMA 2016- 2017”

AUTORA: RAQUEL HERRERA BLAS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ASPECTOS METODOLÓGICOS
<p style="text-align: center;"><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima 2016 - 2017?</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima 2016-2017.</p>	<p style="text-align: center;"><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>Los costos laborales tienen un impacto significativo en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima en el periodo 2016-2017.</p>	<p style="text-align: center;"><u>INDEPENDIENTE</u></p> <p>Costos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones fijas y complementarias. -Aportaciones del empleador. - Beneficios sociales. 	<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</u> Descriptiva, explicativa, no experimental-transversal Diseño:</p> <pre> graph LR O --> R R --> T T --> P P --> S O --- T T --- S </pre>
<p style="text-align: center;"><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <p>PE1. ¿Cuál es el impacto de las remuneraciones fijas y complementarias en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>OE1. Determinar el impacto de las remuneraciones fijas y complementarias en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.</p>	<p style="text-align: center;"><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <p>HE1. Las remuneraciones fijas y complementarias tienen un impacto significativo en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.</p>	<p style="text-align: center;"><u>DEPENDIENTE</u></p> <p>Rentabilidad de la Empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Margen de utilidad bruta. - Margen de utilidad neta. 	<p><u>POBLACIÓN:</u></p> <p>La población del presente trabajo de investigación estará constituida por el personal que labora en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A, integrada por 40 personas.</p>

<p>PE2. ¿Cuál es el impacto de las aportaciones del empleador en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?</p> <p>PE3. ¿Cuál es el impacto de los beneficios sociales de los trabajadores en el margen de utilidad neta en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017?</p>	<p>OE2. Determinar el impacto de las aportaciones del empleador en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.</p> <p>OE3. Determinar el impacto de los beneficios sociales de los trabajadores en el margen de utilidad neta en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.</p>	<p>HE2. Las aportaciones del empleador tienen un impacto significativo en el margen de utilidad neta de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.</p> <p>HE3. Los beneficios sociales de los trabajadores tienen un impacto significativo en el margen de utilidad neta en la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. durante el periodo 2016-2017.</p>		<p>- Diferencia de Márgenes comparados con el costo real</p>	<p>MUESTRA: La muestra que se tomará para realizar el estudio de campo lo constituirá la totalidad de 40 trabajadores.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnicas: a) Análisis c) Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: a) Cuestionario</p> <p>Procesamiento de datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Datos observados mediante la interpretación de cuadros y gráficos. 2. Procesamiento de datos mediante programa estadístico Spss v.24.
--	--	--	--	---	---

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO

ESTIMADO ENCUESTADO:

Me complace presentar el presente Proyecto de Investigación: “**Los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. de la ciudad de Lima 2016- 2017**”. Para ello se manifiesta de su conocimiento las siguientes instrucciones:

La información recogida será de carácter anónimo y utilizado única y específicamente para procesos estadísticos.

- Lea atentamente el enunciado antes de marcar la alternativa de su preferencia.
- Marque con una (X) la respuesta que se adecua a tu realidad.
- Puede marcar solamente una de las alternativas en cada pregunta.
- Se le agradece anticipadamente por su colaboración y participación.

Las respuestas brindadas son opiniones basadas en su talento, percepción personal y experiencia laboral, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Condición laboral	Área de desempeño (especificar)
Contratado <input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/>	

A) RESPECTO A LA VARIABLE COSTO LABORAL

Remuneración del trabajador

1. Con respecto a la Remuneración del trabajador, ¿se puede afirmar que ésta se encuentra acorde con la función que desempeña el trabajador dentro de la empresa?

Muy de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aportes del empleador

2. La empresa se encuentra al día con sus aportes a EsSalud y AFP-ONP

Muy de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sobretiempo

3. A los trabajadores se les paga rigurosamente sus sobre tiempos

Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. En la empresa se respeta escrupulosamente la jornada de 8 horas

Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gratificaciones

5. Existe, por parte de la administración de la empresa la vocación de pagar puntualmente las gratificaciones

Siempre Casi siempre A veces Raras veces Nunca

Vacaciones

6. la empresa cumple con otorgar las vacaciones en las fechas y condiciones que la norma establece?

Muy de acuerdo De acuerdo indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo

CTS

7. La empresa cumple con el depósito semestral de la CTS del trabajador.

Siempre Casi siempre A veces Raras veces Nunca

Bonificaciones

8. Otorga la empresa incentivos a sus trabajadores a través de bonificaciones

Siempre Casi siempre A veces Raras veces Nunca

Gastos de contratación, inducción, capacitación y cese del personal

9. Cumple la empresa con asumir los gastos relacionados a Gastos de contratación, inducción, capacitación y cese del personal

Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESPECTO A LA VARIABLE: RENTABILIDAD DE LA EMPRESA

Generar suficientes beneficios para recuperar lo invertido

10. La rentabilidad generada por la empresa está orientada a recuperar la inversión

Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Margen de utilidad bruta y margen de utilidad neta

11. ¿Considera que el margen de utilidad bruta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa?

Muy de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Considera que el margen de utilidad neta es un buen indicador respecto a la rentabilidad de la empresa?

Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diferencia de márgenes comparado con el costo laboral.

13. ¿Es correcto establecer una comparación entre los márgenes de utilidad y el costo laboral?

Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Se consideran que en la empresa existen sobre costos laborales que afectan su rentabilidad

Siempre	Casi siempre	Indeciso	Ocasionalmente	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>