

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad



Una Institución Adventista

**Análisis de los costos laborales generados por el ausentismo
del personal en la empresa SERGESAT S.A, Lima, periodo
2015-2017**

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el Título
Profesional de Contador Público

Por:

Lizbeth Maly Crisóstomo Quispe

Asesor:

CPC. David Agustín Cristóbal

Lima, agosto 2018

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL


CPC David Agustín Cristóbal de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo titulado: Análisis de los costos laborales generados por el ausentismo del personal en la empresa SERGESAT S.A, Lima, periodo 2015-2017; constituye la memoria que presenta la **bachiller Lizbeth Maly Crisóstomo Quispe** para optar el título profesional de Contador Público, estudio que ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Lima*, a los *trece días del mes de agosto* del año 2018.

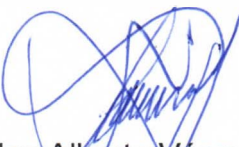

CPC. David Agustín, Cristóbal

Análisis de los costos laborales generados por el ausentismo del personal en la empresa SERGESAT S.A, Lima, periodo 2015-2017


TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Presentada para optar el título profesional de contador publico

JURADO CALIFICADOR



Mg. Carlos Alberto Vásquez Villanueva
Presidente



Mg. Ivan Apaza Romero
Secretario



CPC Adolfo William Lavalles Gonzales
vocal



Mg. Arturo Jaime Zuñiga Castillo
vocal



CPC David Agustín Cristóbal
Asesor

Lima, 13 de Agosto de 2018

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado durante mi vida universitaria.

A mi hija que tuvo que pasar momentos sin mi compañía y a nuestros profesores por su tiempo de enseñanza.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme las fuerzas día tras día para seguir en la lucha para alcanzar mis objetivos profesionales.

A mi asesor por sus consejos y guía en cada paso de este informe de experiencia profesional.

Tabla de contenidos

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Tabla de contenidos.....	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Índice de Anexos	x
Resumen.....	xi
Capítulo I.....	13
Contexto Profesional.....	13
1.1. Trayectoria profesional	13
1.2. Contexto de la experiencia.....	14
1.2.1. Datos generales de la empresa.	14
1.2.1.1 Razón social	14
1.2.1.2. Visión.	15
1.2.1.3. Misión.	15
1.2.1.4. Objetivos.....	15
1.2.1.5. Valores.....	15
1.2.1.6. Organización.....	16
1.2.2. Experiencia profesional realizada.....	17
Capítulo II.	19
El Problema	19
2.2.1. Identificación del problema	19
2.2. Objetivos	20
2.2.1. Objetivo general.	20
2.2.2. Objetivos específicos.	20
2.3. Justificación	20
2.4. Presuposición filosófica.	21
Capítulo III.	22
Revisión de la literatura	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.1.1 Antecedentes internacionales.	22
3.1.1. Antecedentes nacionales.	24
3.2. Fundamentos teóricos del costo laboral.	26
3.2.1. Costos laborales.....	26

3.2.1.1. Definiciones	26
3.2.2 Diferencias entre costos y gastos	28
3.3. La importancia de los costos Laborales.....	30
3.3.1. Tipos de costos laborales.	30
3.3.2. Alcances y consecuencias del costo laboral.....	33
3.3.2.1. Variables de ausentismo:	34
3.3.2.2. Indicadores del ausentismo.....	35
3.4. Los costos.....	37
3.4.1. Costos directos	37
3.4.2. Costos indirectos o no visibles	38
Capítulo iv.....	39
Marco metodológico.....	39
4.1. Método para el abordaje de la experiencia.....	39
4.2. Lugar de ejecución y temporalidad	39
4.3. Población y muestra de la empresa	39
4.4. Operacionalización de la temática abordada	40
4.4.1. Desarrollo de la temática abordada.....	41
Capítulo V.....	43
Resultados.....	43
5.1. Resultados descriptivos.....	43
5.1.1 Diagnóstico de la frecuencia de ausentismo laboral.....	43
Capítulo VI.....	54
Conclusiones y Recomendaciones.....	54
6.1. Conclusiones	54
6.2. Recomendaciones.....	55
Referencias	56
Anexos	58

Índice de Tablas

Cuadro 1: Operacionalización de la temática abordada.....	41
Cuadro 2: Reporte de inasistencias por centro de costos de Sergesat .	45
Cuadro 3. Ausentismo del personal anual de Sergesat S.A.....	46
Cuadro 4: Detalle de gastos del personal.....	47
Cuadro 5: Costo por ausentismo laboral.....	50
Cuadro 6: Diferencias de tres años EEFF.....	51
Cuadro 7: Costo de servicio de los E.R.I.....	52
Cuadro 8: Gastos del personal comparativo.....	53

Índice de Figuras

Figura N°1: Consulta de RUC	14
Figura N° 2: Organigrama de la empresa.	16
Figura N° 3: Costos Laborales del tercer trimestre	48
Figura N° 4: Estado de Resultados Integrales de los años 2015, 2016, 2017	52
Figura N° 5: Costo de servicio	53
Figura N° 6: Gastos de personal	54

Índice de Anexos

Anexo 1: Constancia de Trabajo	59
Anexo 2: Revisión Lingüística	60
Anexo 3: Ficha de RUC	61
Anexo 4: Estados Financieros – Situación Financiera 2015,2016 y 2017	62
Anexo 5: Estados Financieros – Estado de Resultados 2015,2016 y 2017	63

Resumen

El presente informe de experiencia profesional realizada a la Sergesat SA, fue con información proporcionada por la misma empresa a fin de desarrollar un análisis para reducir el costo por ausentismo laboral del personal de dicha entidad. Al diagnosticar la frecuencia del ausentismo, se tuvo como causa principal de ausencia la incapacidad del personal con un costo anual de S/. 20,000.00 en el periodo del 2017 y que en los meses de enero y diciembre fueron los meses de mayor ausencia. Por otro lado, el centro de costos de MOD es el más alto en el mes de diciembre más por la carga social. Se realizó un análisis comparativo de los tres periodos anteriores resultando que los ingresos del 2015 al 2016 fueron en aumento y por ende el costo del servicio de mano de obra se incrementó en el 35.77%, sin embargo, del 2016 al 2017 se observó una disminución en el costo de servicio de 19.05%; ya que también los ingresos bajaron en un 12.76% del año anterior.

Con este informe se presenta un análisis y su incidencia a los estados financieros para una posterior aplicación en la toma de decisiones en la empresa de transporte de carga pesada.

Palabras claves: costo de servicio, costos laborales, rentabilidad.

Abstract

The present report of professional experience made to the Sergesat SA, was with information provided by the same company in order to develop an analysis to reduce the cost of absenteeism in the staff of said entity. When diagnosing the frequency of absenteeism, the main reason for absence was disability of the staff with an annual cost of S / . 20,000.00 in the period of 2017 and that in the months of January and December are the months of most absences. On the other hand, the cost center of MOD is the highest in the month of December, more because of the social burden. A comparative analysis of the three previous periods was carried out, resulting in an increase in revenues from 2015 to 2016 and, therefore, the cost of labor service increased by 35.77%, however from 2016 to 2017 there was already a decrease in the cost of service of 19.05%; since also the income fell in a 12.76% of the previous year. This report presents an analysis and its incidence on the financial statements for a later application in decision-making in the heavy cargo transport company.

Keywords: service cost, labor costs, profitability.

Capítulo I.

Contexto Profesional

1.1. Trayectoria profesional

Mi experiencia profesional en contabilidad empieza en el Estudio Contable RIOS, ubicada en el Mercado Productores de Santa Anita en el agosto del 2007 a Enero del 2011, en el que me desempeñé como asistente contable realizando las funciones de registro manual de los libros contables de compras, ventas, inventario y balances. A mi cargo tenía 10 clientes a quienes les daba seguimiento de sus movimientos contables; así como el recojo de documentación para su presentación y declaración, coordinación de pagos de los mismos por sus tributos. A los dos meses siguientes empecé a realizar trámites y gestiones con la SUNAT, SUNARP, Bancos comerciales (cartas, y documentación de estados financieros para préstamos) hacer las liquidaciones y registros en el sistema contable Amicont.

Posteriormente pasé a trabajar directamente con la contadora apoyándola con las declaraciones de los PDT'S (PDT 3500, PDT 678, PDT 648, PDT 601, PDT 626, PDT 633, PDT 687, y efectuar las coordinaciones por auditorías externas entre otras por su ausencia en la oficina.

Después, ingresé a laboral en la Empresa Pasticos Rey SAC, ubicada en Tilda – Ate, Febrero del 2011 a Mayo del 2011, donde desempeñé las funciones de asistente contable, en el que realizaba el registro de compras y ventas al sistema contable Siscont, así mismo, realizaba la elaboración de la planilla de pago de los trabajadores, cálculos de horas extras, y demás funciones contables en

coordinación con el contador quien tenía otras actividades contables fuera de esta empresa a las que también lo apoyaba.

1.2. Contexto de la experiencia

1.2.1. Datos generales de la empresa.

1.2.1.1 Razón social

SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A. – SERGESAT SA,

Es una empresa dedicada a la prestación de servicios de transporte de carga a clientes del rubro de minería.

RUC: 20518726146

Dirección: Carretera Panamericana Sur- Sub Lote B Km. 57 Sec. La Chutana (Altura Grifo Primax) Lima - Lima – Pucusana.

CONSULTA RUC: 20518726146 - SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A.			
Número de RUC:	20518726146 - SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A.		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA		
Nombre Comercial:	SERGESAT S.A.		
Fecha de Inscripción:	27/03/2008	Fecha Inicio de Actividades:	27/03/2008
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	CAR.PANAMERICANA SUR- SUB LOTE B KM. 57 SEC. LA CHUTANA (ALTURA GRIFO PRIMAX) LIMA - LIMA - PUCUSANA		
Sistema de Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA Secundaria 1 - 7710 - ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Secundaria 2 - 4510 - VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE COMPROBANTE DE RETENCION GUIA DE REMISION - TRANSPORTISTA		
Sistema de Emisión Electrónica:	DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 11/06/2016 SEE-FACTURADOR . AUTORIZ DESDE 04/08/2017		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2014		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.395-2014) a partir del 01/02/2015		

Figura N°1: Consulta de Ruc
Fuente: SUNAT

1.2.1.2. Visión.

Saturno se crea con el objetivo de especializarse en el servicio de transporte de carga industrial y ser el socio estratégico de nuestros clientes en la cadena de distribución, alcanzando altos estándares de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente”.

1.2.1.3. Misión.

“Ser reconocido como empresa líder en el servicio de transporte de carga industrial en el Perú, contando con tecnología de punta y un equipo responsable, especializado e innovador; asegurando un alto nivel de servicio, eficiencia y seguridad”.

1.2.1.4. Objetivos.

SATURNO S.A. asume el compromiso de desarrollar sus actividades considerando como objetivos esenciales la calidad de su servicio, la seguridad y salud de las personas y la protección del medio ambiente.

1.2.1.5. Valores.

Ética: transparencia y honestidad ante nuestros clientes, confidencialidad de la información que se nos confía y de la carga que transportamos.

Responsabilidad: el compromiso con nuestros clientes, con el cumplimiento de nuestros servicios durante los plazos establecidos.

Nuestra gente:

Velamos por la seguridad e incentivamos el desarrollo de nuestro personal, generamos empleo y nos preocupamos por brindar una mayor satisfacción a cada uno de nuestros colaboradores.

1.2.1.6. Organización.

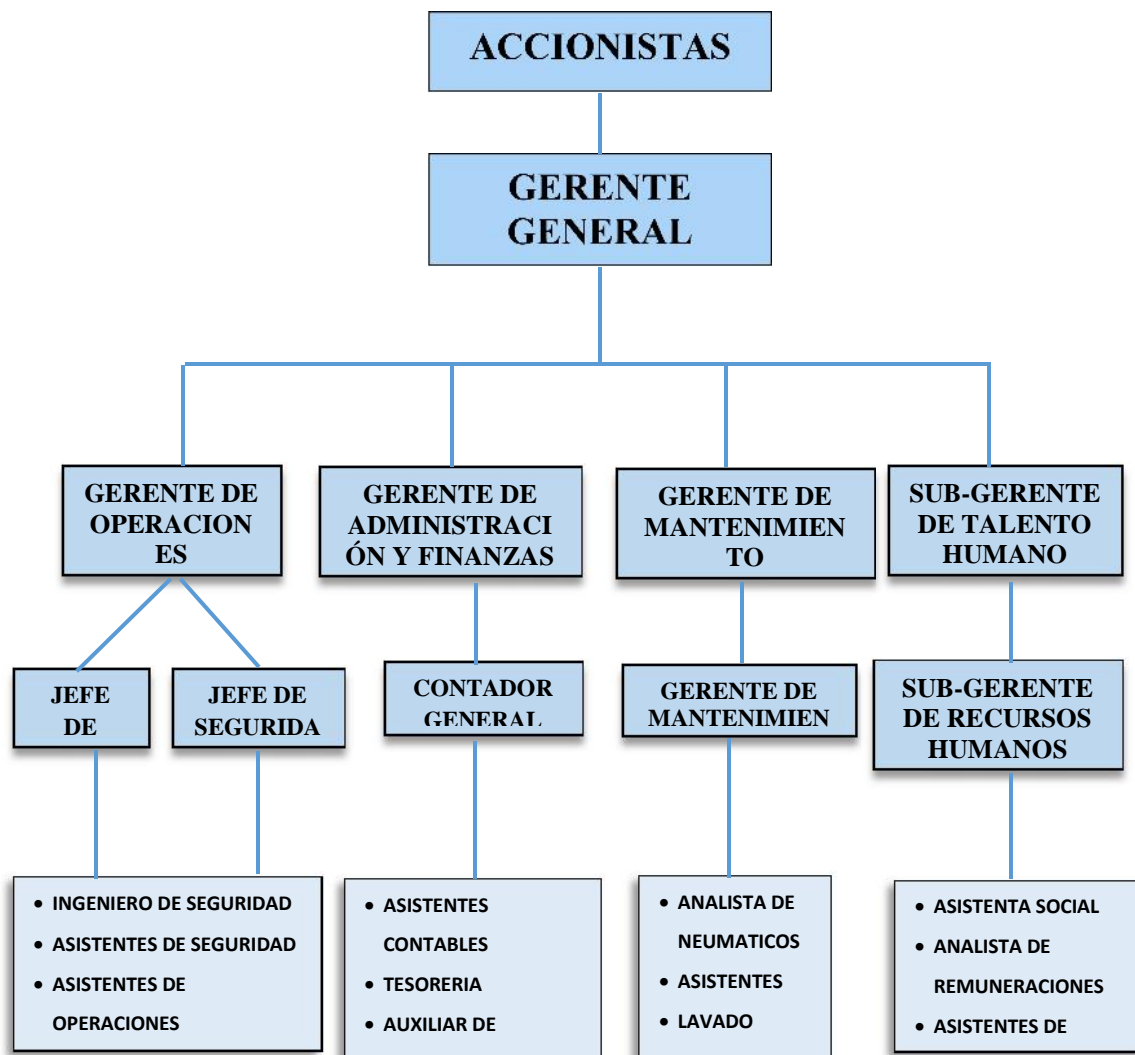


Figura N° 2: Organigrama de la empresa.
Fuente: Elaboración propia

1.2.2. Experiencia profesional realizada.

El mes de junio del 2011, empecé a laborar en la empresa Servicios Generales Saturno SAC, teniendo el cargo de asistente contable en Caja y Bancos en el que mi labor consistía en registrar todos los vouchers por las operaciones realizadas con los bancos tanto soles como en dólares con el sistema contable Concar Basic, así como por caja chica y la revisión de todos los comprobantes de pagos según ley de comprobantes de pago que estén correctamente pasados por los filtros de cada jefe para su posterior programación de pagos, todo ello con previa coordinación con el tesorero y como sería el medio de pago ya que si era más de 10 proveedores se elaboraba las macros por bancos para su proceso en las plataformas corporativas.

Así mismo, tenía a mi cargo el registro, activación en el sistema de concar SQL la revisión de los contratos de los arrendamientos financieros, operativos y pagarés que se firmaban; así como el análisis de cada cuenta, registro y seguimiento de los comprobantes y el control detallado de toda la deuda financiera.

Otra de mis funciones era el pago individual y/o masivo de las detracciones, percepciones debidamente revisadas. También el análisis de las cuentas de los bancos, obligaciones financieras, cuentas a rendir (recepionaba las rendiciones del personal administrativo), realizaba las coordinaciones con los sectoristas de las cuentas; por cargos varios como transferencias vehiculares.

Todos los meses se presentaban los estados financieros a Gerencia de Finanzas y apoyaba al contador con el cierre para su elaboración, así como la entrega de anexos a mi cargo a presentar al GAF; esto se realizaba una vez cerrado caja y bancos con las conciliaciones y arqueos y que se hayan registrado las ventas, compras y provisiones diversas.

Otras funciones eran la coordinación y apoyo en la asistencia a la Gerencia General y prestar apoyo al contador en la atención de las auditorías internas, externas, fiscalizaciones y otras diligencias dirigidas por el contador general.

Esto fue por 4 años y 4 meses, posteriormente solicité realizar otras funciones las cuales empecé en el Departamento de Recursos Humanos.

En noviembre del 2015 empecé el reto como analista de remuneraciones realizando el cálculo de la planilla mensual del personal de toda la empresa; así como el cálculo y control de vacaciones, adelantos y préstamos al personal, revisión de los tareas según centro de costos.

Así mismo, cada cierre de mes se realizaba la provisión del costo y gasto por planilla y la carga social que se generaba, ello se registraba en el sistema Financiero Concar SQL para el análisis de las cuentas relaciones con la mano de obra del personal para la presentación de los EEFF. Mensual

Así mismo la elaboración y entrega de liquidación de beneficios sociales, así como el registro de altas, bajas y modificaciones en el T- Registro, elaboración y presentación de pago de impuestos (PLAME y AFP).

Como parte de los requisitos que se tiene con los clientes de las empresas mineras es la presentación de las Obligaciones laborales mensuales del personal asignado a cada mina y la atención a los auditores internos, externos y fiscalización que se presentaba.

Capítulo II.

El Problema

2.2.1. Identificación del problema

La empresa SERGESAT SA, viene realizando sus actividades desde el año 1998 y ha venido creciendo de menos a más y se vió en la necesidad de contratar más personal para el servicio que brinda. En la actualidad la empresa tiene un 80% de trabajadores que se desplazan en el interior del país cumpliendo sus labores de trabajo (por lo mismo que es el rubro de servicio de transporte) y un 20% quienes realizan sus labores en la oficina principal. Esto ha llevado que se distribuya un responsable como parte del control de las actividades a desarrollarse y que lleva a su vez el control del tareo del personal a su cargo.

Se ha visto el incremento de la mano de hombres trabajadas en rentabilidad que es más de lo que espera tener como ingresos.

Ante ello se detectó ausencias por diversos motivos que llevan a la empresa generar costos y gastos adicionales según lo presupuestado mensual y anualmente, ya que no se han tomado medidas drásticas y claras por estas ausencias.

En el presente informe se realiza un análisis a los estados financieros en los costos de servicios para poner de conocimiento a cuanto se ha venido incrementando en los últimos tres años.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general.

Analizar los costos generados por el ausentismo laboral en el personal de la empresa SERGESAT SA, Lima.

2.2.2. Objetivos específicos.

- a) Diagnosticar la frecuencia del ausentismo laboral del personal en la Empresa SERGESAT SA - Lima.
- b) Determinar los costos que genera la ausencia laboral del personal de la Empresa SERGESAT SA, Lima.
- c) Analizar los EE.FF. con relación a los costos laborales por ausentismo laboral en la empresa SERGESAT SA de los años del 2015 al 2017.

2.3. Justificación

Con el propósito de lograr una competitividad y productividad efectiva, las empresas están en busca de mejorar continuamente en sus diferentes áreas organizacionales con el fin de colaborar en lo enunciado, es por esto que el estar monitoreando y analizando uno de sus factores productivos como son los costos laborales, concretamente con el personal que labora en la empresa, por motivos ajenos a su voluntad, deben de parar con sus actividades rutinarias, se ve reflejado en el normal funcionamiento de la compañía, trayendo consigo costos ocultos, problemas de calidad, entre otras; por esta razón que es una muy buena estrategia el de precisar y diagnosticar las causas que generan el ausentismo laboral y cómo afecta esta falencia a la rentablemente a la empresa.

2.4. Presuposición filosófica.

Los costos laborales se vienen incrementando y están afectando a las organizaciones ya que no se aplica un adecuado control de ello, lo que se refleja en los reportes financieros. Nosotros como cristianos debemos ser conscientes que esto perjudica a las organizaciones.

Elena G White manifiesta que “Todo acto de la vida, por poco importante que parezca, ejerce su influencia en la formación del carácter. Un buen carácter es la más preciosa de todas las posesiones mundanales, y la obra de formarlo es la más noble a la que pueda dedicarse el hombre “.

Capítulo III.

Revisión de la literatura

3.1. Antecedentes

3.1.1 Antecedentes internacionales.

Sánchez, P. (2011), realizó el estudio “Análisis Financiero y su incidencia en la toma de decisiones de la empresa Vihalmotos”, Universidad técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría La presente investigación, tuvo por objetivo: Analizar la aplicación de herramientas de análisis financiero que contribuyan a la acertada toma de decisiones de VIHALMOTOS,

La hipótesis que pretende probar es, la inexistencia de una herramienta para el análisis financiero que incide en la correcta toma de decisiones de la empresa, Parte de sus conclusiones fueron:

- a) El análisis a estados financieros son muy necesarios para la toma de decisiones y al no poseerlo la empresa corre el riesgo de no saber la posición financiera de la misma.
- b) En la empresa VIHALMOTOS, las motocicletas tienen un inventario a un costo elevado, y el margen de utilidad no persigue objetivos específicos al cual regirse.

Pérez, J. (2010), sustentó el estudio “Análisis Financiero para la toma de decisiones, en una empresa, maquiladora dedicada a la confección de prendas de vestir”, en la Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias económicas.

Según Label, (2016). El costo se define como el valor sacrificado para adquirir bienes o servicios mediante la reducción de activos o al incurrir en pasivos en el momento en que se obtienen los beneficios. En un sentido general, la contabilidad de costos es la técnica empleada para recoger, registrar y reportar la información relacionada con los costos y, con base en dicha información, decidir de manera óptima y adecuada relacionada con la planeación y el control de los mismos. Dicho de otra forma, similar, la contabilidad de costos es un sistema de información empleado por la empresa para determinar, registrar, controlar, analizar e interpretar toda la información relacionada con los costos de producción, distribución, administración y financiamiento de la entidad. La contabilidad de costos tiene un enfoque gerencial ya que proporciona información básica a los gerentes de las empresas de cara a la adecuada planeación y el control de la misma, así como para el costeo de sus productos y servicios. Por lo tanto, esta contabilidad ayuda a los gerentes a tomar mejores decisiones dentro de la empresa.

Montoya Torres, (2013), "Impacto en el costo de la mano de obra por trabajo en tiempo extraordinario en la construcción", en la Universidad de México, respecto a su tema investigado concluye lo siguiente:

Se comprueba la hipótesis formulada: Es diferente la aseveración de horas extraordinarias con horas adicionales o emergentes. En muchas ocasiones se suele emplear el mismo término para indicar trabajos excepcionales, sin embargo, sí existe contraste. La hipótesis se comprobó con la interpretación de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 65, 66 y 67. La labor extraordinaria implica la necesidad de prolongar, en beneficio empresarial, las actividades normales, mientras que los trabajos emergentes se llevan a cabo siempre y

cuando se suscite un acontecimiento ajeno a tal fin. De ahí que el Art. 67 establece pago doble para los primeros y solo salario ordinario para los trabajadores emergentes.

Román, (2011), en su investigación de los “Costos Laborales, Economía Informal y Reformas a la Legislación Laboral en Bolivia”, Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo, en su tema de investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Se desarrolló y calibró un modelo de equilibrio general, dinámico y estocástico de agente representativo en una economía con dos (2) sectores, el formal y el informal. En este modelo el tamaño del empleo en el sector formal y su volatilidad están determinados por los costos laborales y la capacidad de fiscalización del gobierno. Mayores costos laborales sobre la planilla generan mayores incentivos de evasión, lo que ocasiona que el tamaño del sector informal aumente. Por otro lado, mayores costos de despido y contratación (costos de ajuste).

3.1.1. Antecedentes nacionales.

Ribbeck, Ch. (2014) en su investigación del “Análisis e interpretación de estados financieros: herramienta clave para la toma de decisiones en las empresas de la industria metalmecánica del distrito de Ate Vitarte”, universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

La presente investigación, tuvo por objetivo: Determinar la influencia del análisis e interpretación de estados financieros en la toma de decisiones en las empresas de la industria metalmecánica del Distrito de Ate Vitarte, 2015. La hipótesis que pretende aprobar es, El análisis e interpretación de estados financieros como instrumento estratégico de la contabilidad gerencial para materializar los objetivos organizacionales influye favorablemente en la toma de decisiones en las empresas de la industria metalmecánica del distrito de Ate Vitarte, 2015.

García Rodríguez, (2014), en su investigación de “Costos Laborales y su Incidencia en la Estructura Económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope 2014”, tesis para optar el título de contador público, Universidad Nacional de Trujillo, realizó la Investigación y llegó a las siguientes conclusiones:

- Los costos inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A.; porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio.
- Se ha logrado identificar que los costos laborales más significativos están representados por el transporte del personal, los gastos por alimentación, las capacitaciones y las aportaciones de ley, que en el corto plazo constituyen gastos, pero que en largo plazo van a servir de la base para un crecimiento y desarrollo de la empresa.

Baltazar, L (2015) a través de su tesis “Ausentismos laboral del personal del área de producción y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Sociedad minera de responsabilidad limitada Cordon negro de Chamana – Humachuco, para optar el Título de Licenciada en administración en la Universidad nacional de Trujillo – Perú., siendo su objetivo Determinar de qué manera el ausentismo laboral del personal del área de producción, incide en la rentabilidad de la empresa SMRL Condomegro de Chamana, Huamachuco, y su diseño en no experimental, de diseño descriptivo, longitudinal (se refiere a dos periodos 2013 y 2014) de tipo correlacional no causal, llegando a las siguientes conclusiones :

- Existe un alto ausentismo laboral que repercute negativamente tanto en la productividad individual, productividad de equipo y de toda la organización.
- Haciendo uso de las razones financieras ha sido posible calificar la rentabilidad de la empresa la misma que entre los años 2013 y 2014 ha sufrido una alta disminución en todas sus formas. Así la rentabilidad económica ha caído en un 27% a un 15%, la rentabilidad financiera ha caído de 53 a 26% y la rentabilidad sobre ventas de un 8% a 4 %.”

3.2. Fundamentos teóricos del costo laboral.

3.2.1. Costos laborales

3.2.1.1. Definiciones

En el Perú el régimen laboral está orientado a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los cambios en la economía mundial y que los recursos humanos fluyan hacia las actividades con mayor potencial de crecimiento.

En la obra “Los Costos Laborales en el Perú”, de Juan Chacaltana, considera dos grandes tipos de desembolsos que unidos a la remuneración neta, determinan el valor total de los costos laborales:

Aquellos que están a cargo del trabajador ayudan a determinar las remuneraciones brutas y son dos contribuciones al sistema de pensiones y el impuesto a la renta.

Aquellos que están a cargo del empleador, que son los desembolsos adicionales a la remuneración de carácter obligatorio, permanente y no administrativo.

Los costos laborales generalmente se agrupan en tres rubros como son: aportes, contribuciones e impuestos; otras formas de remuneración y provisiones para el cese, que involucra únicamente a la compensación por tiempo de servicio.

Aportes, contribuciones e impuestos; estos comprenden el seguro de salud (Es – Salud 9% de la remuneración bruta o seguro privado de salud – EPS 6.75%), las pensiones (Sistema Nacional de Pensiones – SNP (13%) o Sistema Privado de Pensiones – AFP's), el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), el seguro de Vida Ley, y la contribución al SENATI (0.75% Remuneracion Bruta).

Otras forma de remuneración; comprenden otros desembolsos que forman parte del paquete de compensación efectiva del trabajador pero que son adicionales a la remuneración básica y ordinaria como son: Las gratificaciones de acuerdo a ley, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal obligatorio, feriado no laborales) y la asignación familiar (10% RMV).

Las provisiones para el cese; conocido comúnmente con el nombre de compensación por tiempo de servicios (CTS), el cual es un fondo de contingencia ante la eventualidad del término de una relación laboral.

Con el transcurrir del tiempo el gobierno ha realizado importantes cambios en la legislación laboral, en donde la tendencia ha ido hacia la flexibilidad de las relaciones laborales en particular.

Según Alfredo C. en su obra “Costos Laborales”, define a los costos laborales como “El conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas”.

Para otros autores el costo salarial comprende solo a la retribución por el tiempo de trabajo efectivo, mientras que el costo no salarial incluye a todos los otros pagos no relacionados directamente con el tiempo trabajado y percibidos directamente por el trabajador más las contribuciones y aportes del empleador.

Para otros, el salario comprende la retribución por el tiempo de trabajo efectivo más el dominical y los feriados obligatorios y el costo no salarial incluye a todos los otros pagos recibidos por el trabajador más las contribuciones y aportes del empleador.

3.2.2 Diferencias entre costos y gastos

Para los propósitos de la contabilidad financiera, el costo se define como un desembolso que se registra en su totalidad como un activo y se convierte en gasto cuando "rinde sus beneficios" en el futuro. Por consiguiente, una cuenta de costo es una cuenta de activo. El gasto se define como un desembolso que se consume corrientemente, o como un costo que "ha rendido ya su beneficio". Costo: desembolso, egreso o erogación que reportará un beneficio presente o futuro, por tanto es capitalizable, es decir, se registra como un activo; cuando se produce dicho beneficio, el costo se convierte en gasto.

Gasto: es un desembolso, egreso o erogación que se consume corrientemente, es decir en el mismo período en el cual se causa, o un costo que ha rendido su beneficio. Los gastos se confrontan con los ingresos (es decir, se presentan en el Estado de Resultados) para determinar la utilidad o la pérdida neta de un período.

En el sector hotelero, los costos van a estar representados por:

- Sueldos y Jornales del Personal.
- Cargas Sociales del Personal.

- Amortización de los Bienes de Uso.
- Luz, Gas, Obras Sanitarias, Teléfono, Internet, Televisión por Cable.
- Limpieza y Desinfección.
- Insumos del Hotel.
- Ropa y Equipo de Trabajo.
- Otras erogaciones que generen ingresos presentes o futuros.

Y los Gastos van a estar representados por:

- Impuestos.
- Tasas.
- Imprenta.
- Librería.
- Publicidad y Propaganda.
- Insumos de Computación.
- Otras erogaciones que no generen ingresos presentes o futuros.

En el largo plazo, todos los costos tienen el mismo destino: resultado negativo. Mientras posean capacidad de generar un ingreso – a través de la venta – constituyen un activo. En cambio, los gastos son conceptos o desembolsos que se agotan en el mismo ejercicio de su devengamiento, y en consecuencia no tienen capacidad para generar ingresos futuros. Consideramos conveniente también, definir determinados ratios, que serán de importancia al momento de llevar a cabo el análisis, siendo los mismos indicadores de medida y comparación, a través de los cuales se puede analizar el estado actual o pasado de una organización en función a niveles óptimos definidos para ella.

3.3. La importancia de los costos Laborales.

Según Chudnovsky & Porta, (1990) la importancia de los costos laborales es mayor en el corto que en el largo plazo, ya que en el segundo influyen otros elementos cualitativos que suman a la competitividad empresarial como lo son los avances tecnológicos y las innovaciones en la calidad de los bienes y servicios ofertados; no obstante, los costos laborales aún continúan siendo una variable de interés y relevancia.

3.3.1. Tipos de costos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo considera que el costo laboral incluye: (OIT, 1966)

La remuneración por el trabajo cumplido y vacaciones (tiempo no trabajado).

Primas y gratificaciones

Gastos por alimentación y otros

Gastos patronales por concepto de seguridad social

Gastos de formación y capacitación

Costo de servicios de bienestar

Otros gastos no clasificados (transporte, uniformes, impuestos, costos de contratación, etc.)

A partir de lo señalado, existieron diversas propuestas metodológicas de varios autores que desagregaron los costos laborales en costos laborales directos y costos laborales indirectos, variando los elementos que lo conforman dependiendo del autor; de los cuales se ha considerado que se ajusta mejor para este estudio la propuesta de Alfredo Chienda, que sostiene lo siguiente:

1. Costos laborales directos. Hace referencia a los recursos monetarios desembolsados por el empleador y que el empleado percibe de forma inmediata

y directa, esto es sin presencia de intermediarios. Entre ellos se encuentran los siguientes:

a) Remuneración principal, que incluye sueldos, honorarios profesionales, las comisiones por ventas, entre otros ingresos que percibe el contratado y que constan explícitamente en el contrato de trabajo.

b) Remuneraciones complementarias, que incluyen el pago de horas extras y complementarias, entre otras gratificaciones.

c) Otros beneficios sociales obligatorios, entre los cuales se encuentran las vacaciones pagadas, las compensaciones por el tiempo de servicios, entre otros.

2. Costos laborales indirectos. Hace referencia a todos aquellos desembolsos realizados por el empresario por concepto del factor productivo trabajo pero que no son entregados directamente al destinatario, esto es al trabajador, sino que su entrega se lleva a cabo a través de un tercer agente, esto es, el Estado. Entre ellos se encuentran:

a) Seguridad o previsión social.

b) Impuestos, tasas y otras contribuciones.

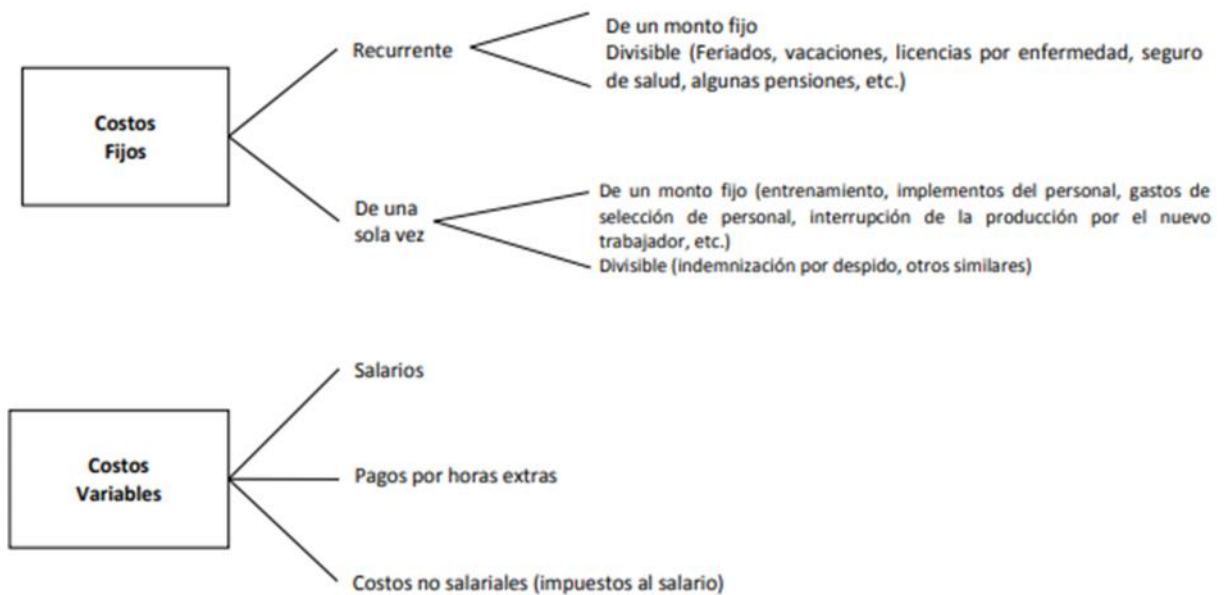
Complementariamente con esta propuesta, se puede agregar la realizada por Daniel Hamermesh, la cual clasifica los costos laborales con una perspectiva diferente y más enfocada a la contabilidad, desagregándola en dos tipos de costos y basándose en la cantidad de trabajadores y el número de horas trabajadas.

Costos laborales fijos. Están relacionados al número de empleados que han sido contratados en la empresa enfocándose en aquellos valores que son constantes respecto al tiempo, es decir, que no varían con la cantidad de horas (ordinarias) trabajadas.

Costos laborales variables. Son aquellos que varían con el número de horas trabajadas, como es el caso de las horas extra por citar un ejemplo.

Así, los costos laborales totales (CTL) surgen de la sumatoria de los costos laborales fijos.

(CLF) y los costos laborales variables (CLV), resultando en la ecuación expresada a continuación:



fuente y elaboración: (Hamermesh, 1993, pág. 47)

Benavides, J (1992) distingue y define “tres tipos de ausentismo: ordinario (falta de asistencia al trabajo cuyo origen está en el propio empleado: enfermedad, accidentes, permisos no pagados, faltas imprevistas, impuntualidad), técnico (ausencia del puesto de trabajo debido a una serie de motivos amparados por normas legales o de convenio: permisos pagados, revisiones médicas, tareas de representación sindical etc.) e inducido (cuyo origen está en la propia organización de la empresa: paradas, mala planificación...)”

El mayor problema es sin duda el aumento de los costes en cualquiera de las modalidades y los cuales las empresas tiene que asumirlas, etc. como aquellos que no son perceptibles de forma directa, como la pérdida de productividad que sufre la empresa como consecuencia de la ausencia de uno de sus trabajadores.

3.3.2. Alcances y consecuencias del costo laboral

Benavides, (1992) manifiesta que “El ausentismo laboral es un fenómeno sociológico creciente, de importante alcance y repercusión social. Plantea, en primer término, un problema para la organización, puesto que dificulta la consecución adecuada de sus objetivos. Además, el ausentismo puede ser indicativo de perjuicios para los trabajadores, en especial los relativos a la salud del colectivo. Al estudiar el ausentismo, se debe partir de la base de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados, un comportamiento integrado y relacionado con otras experiencias y conductas laborales y no laborales. Por lo tanto, el estudio del ausentismo es una tarea que se debe abordar desde diferentes perspectivas, considerando que repercute a tres niveles:

- a) Social: disminuye los ingresos a la seguridad social, encarece los productos y provoca deficiencia en los servicios.
- b) Empresarial: dificulta la planificación, la consecución de objetivos y encarece el producto final.
- c) Individual: genera tensiones al trabajador entre los compañeros y superiores y disminuye sus percepciones económicas”

3.3.2.1. Variables de ausentismo:

1. Tiempo de ausentismo: Número de días que aparece registrado el trabajador como ausente del trabajo para el cual estaba programado.

2. Motivo de la ausencia: razón por el cual el trabajador no se presentó al trabajo asignado.

- Enfermedad General (EG)
- Enfermedad Profesional (EP)
- Accidente laboral (AL)
- Ausencia no justificada (AN)
- Calamidad (C)
- Licencia de Luto (LT)
- Licencia no remunerada (LN)
- Ausencia con permiso (AP)
- Lactancia Materna (LM)

Enfermedad general (EG): son los problemas de enfermedad que afectan el desarrollo de sus funciones en el trabajo. Entran todas las patologías menos las lesiones por enfermedad profesional y accidentes laborales. (Molinera, 2006)

• Enfermedad profesional (EP): Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgos presentes en el ambiente de trabajo. La empresa paga el primer día de incapacidad y la ARL el resto. (Molinera, 2006)

• Accidente laboral (AL): es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la

muerte. La empresa paga el primer día de incapacidad y la ARL el resto. (Molinera, 2006)

- Ausencia no justificada (AN): es la no presencia del trabajador en el lugar de trabajo cuando estaba programado, sin permiso del empleador ni una constancia física que lo respalde. (Molinera 2006)
- Calamidad (**C**): es un suceso que se le presenta al empleador bien sea de carácter legal, catastrófico o de salud de algún familiar de consanguinidad primero, segundo grado o cónyuge.
- Licencia de luto (LT): es el tiempo que se le concede al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero.

Civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009)

- Licencia no remunerada (LN): es un permiso especial que se le concede al trabajador sin pago. En la institución de estudio no concede licencias no remuneradas mayor de 30 días.
- Ausencia con permiso (AP): también llamado préstamo de horas.
- Lactancia Materna (LM): es la hora de lactancia materna que la madre tiene permiso después del período post natal, hasta que el hijo tenga como mínimo 6 (seis) meses de edad.

3.3.2.2. Indicadores del ausentismo

Los indicadores permiten visualizar, analizar, hacer seguimiento, generar planes de mejora, hacer referenciación dentro o fuera de la empresa en aspectos críticos.

Benavides, (2003) sostiene que es muy importante que antes de hacer comparaciones con otras empresas, se constate el tipo de indicador y la fórmula que se utiliza porque hasta el momento no hay fórmulas de indicadores estándar. (Ruiz, et al., 2003). En la literatura revisada sobre la medición del ausentismo laboral se encuentra, que no hay un acuerdo unánime acerca de la forma de calcular los diferentes indicadores que miden la magnitud del fenómeno. La Organización Internacional del Trabajo plantea los siguientes indicadores. A continuación, se presenta los indicadores de la medición del ausentismo laboral del personal.

Tasa General de Ausentismo (T.G.A.)

$$T.G.A. = \frac{\text{No. de ausencias en un periodo} \times 100}{\text{N}^{\circ} \text{ Trabajadores expuestos}}$$

Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.)

$$T.F.A. = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de ausencias en un período} \times 1000}{\text{N}^{\circ} \text{ Horas hombre trabajadas (HHT)}}$$

Tasa de Gravedad o severidad de Ausentismo

$$(T.S.A.) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ Jornadas perdidas período observación} \times 1000}{\text{N}^{\circ} \text{ Horas hombre trabajadas (HHT)}}$$

3.4. Los costos

Se considera al costo en el ausentismo laboral como un todo costo explícito e implícito, variable y común derivado de la compensación de la mano de obra no presente en el trabajo. Es necesario medir el costo del ausentismo laboral tanto en su dimensión de ascendente del costo de producción, como en su aspecto de disminución del beneficio por baja productividad, para evitar que afluir en una pérdida de competitividad y en una pérdida en el mercado. El costo del ausentismo laboral debe incluir, además del salario o del complemento del que se hace cargo la empresa, otros costos asociados al factor trabajo, que no se reducen por la ausencia del empleado. Independientemente del modelo que se utilice para evaluar el costo del ausentismo laboral, hay que considerar siempre los siguientes costos:

3.4.1. Costos directos

Para las empresas que cumplen con las normas laborales y de seguridad social los costos directos serían:

- Cuando se trata de ausencia certificada por un médico, el empleador asume la diferencia entre lo que recibe por parte de la entidad de seguridad social (ESSALUD, según sea el caso) y lo que ella le paga al trabajador ausente por concepto de subsidio de incapacidad temporal. En muchas empresas se paga al trabajador el 100% de su salario y factor prestacional desde el primer día de la incapacidad médica.
- Salario y factor prestacional de quien reemplaza al trabajador ausente, o el valor por las horas extras que se paguen a los mismos compañeros del trabajador no presente para poder cumplir con las metas de producción.

Las empresas que no tienen sus trabajadores afiliados a las entidades de seguridad social (EPS, ESSALUD, AFP) asumen en su totalidad los costos derivados por enfermedades y/o accidente común y de accidente de trabajo y enfermedad profesional (atención médica, subsidio de incapacidad temporal, indemnizaciones, pensiones de invalidez o muerte, auxilio funerario en caso de muerte del trabajador, etc.).

3.4.2. Costos indirectos o no visibles

Es el tiempo perdido de producción de equipos si el trabajador ausente no es reemplazado o mientras se cambian o reparan equipos averiados (en el caso de accidentes de trabajo).

Productos malos o servicios mal prestados por ya sea por falta de entrenamiento del reemplazo del ausente o por el costo del entrenamiento del reemplazo.

Acumulación de cansancio entre los compañeros del trabajador ausente, sea porque trabajen horas extras o porque se asigna el trabajo del ausente entre ellos.

Esto conlleva a más ausentismo.

Baja producción y más baja y/o mala calidad de la producción del trabajador que regresa al trabajo después de una ausencia larga.

Tiempo dedicado al registro, análisis y elaboración del plan de control del ausentismo.

Tiempo de en la gestión para buscar reemplazo oportuno o encontrar quien quiera trabajar horas extras.

Papelería, etc.

Capítulo iv.

Marco metodológico

4.1. Método para el abordaje de la experiencia

El presente informe profesional a realizarse es de tipo descriptiva, con el objetivo de indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables. Así mismo, el método descriptivo se ocupa de cómo deberían ser las cosas para alcanzar los fines y funcionar adecuadamente.

Según Sampieri, (1998), “los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

4.2. Lugar de ejecución y temporalidad

Se desarrolló en la empresa Servicios Generales Saturno SA -SERGESAT S.A. ubicada en Car.Panamericana Sur- Sub Lote B Km. 57 Sec. La Chutana (Altura Grifo Primax) Lima - Lima – Pucusana.

4.3. Población y muestra de la empresa

En el siguiente informe profesional, la población es una muestra recopilada por la empresa del área de Recursos Humanos. En este caso la muestra queda conformada por los trabajadores de la empresa SERGESAT SA.

4.4. Operacionalización de la temática abordada

Titulo	Objetivo General	Objetivos Específicos	Metodología	Resultados esperados
Análisis de los costos laborales generados por el ausentismo del personal en la empresa sergesat sa, Lima	Analizar los costos generados por ausentismo laboral en el personal de la empresa SERGESAT SA, Lima.	Diagnosticar la frecuencia del ausentismo laboral del personal en la Empresa SERGESAT SA - Lima.		<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en el control de días laborados del personal. - Mejora en el control de Ausentismo del personal. - Control en las compensaciones de horas extras con días libres.
		Determinar los costos por ausencia laboral en el personal de la Empresa SERGESAT SA, Lima.	Método Descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> - Visita médica al trabajador en su casa <realizar exámenes médicos. - Visita a su domicilio por licencia - Reubicar a la madre en otras funciones laborales - El puesto no debe tener dependencia de los clientes - Considerar una guardería cerca a la empresa - Delegar a una persona para el control por incapacidad. - Hacer capacitaciones .Mejora el nivel de comunicación a través de diversos medios.
		Analizar los EE.FF. en relación a los costos laborales por ausentismo laboral en la empresa SERGESAT SA de los periodos del 2015 al 2017.		<ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda un análisis económico mensual y más interés en la situación económica que atraviesa y permitan influir oportuna para la toma de decisiones y obtener una mejor rentabilidad y una mejor gestión. - Mejora en control interno de los recursos humanos de la empresa SERGESAT SA, Lima - Mejoras en los objetivos y metas trazadas.

Cuadro 1: Operacionalización de la temática abordada
Fuente: Elaboración propia

4.4.1. Desarrollo de la temática abordada.

Para el siguiente abordaje de la temática se realizó un diagnóstico situacional de la empresa en el que se evidencia los distintos problemas que tiene el área de recursos humanos para un adecuado control de la asistencia que conlleva a un alto porcentaje de los costos laborales. Esto implica a que toda información que se tiene será para una buena toma de decisiones oportunas en lo que respecta la reducción de los costos laborales del personal en la empresa Sergesat SA.

En SERGESAT S.A, se hizo la revisión documentaria y se hizo una escala de medición para dar a conocer los niveles de ausentismo que se evidencian en este informe. Como también se realizó el diagnóstico situacional de la empresa con respecto al ausentismo y saber en realidad cuales son las dificultades u oportunidades que la organización tiene y tendría que aprovecharlas de la mejor manera, siempre dando importancia a disminuir el ausentismo en la organización. La Empresa SERGESAT S.A, consideró desarrollar un diagnóstico situacional con respecto al ausentismo que se detalla.

En la empresa se evidencia un alto índice de ausentismo y ha aumentado año a año y las causas fueron por diversos motivos, donde no hay una adecuada responsabilidad de control por parte de los encargados, así como por el cambio en los valores socioculturales de la sociedad actual.

Todo resultado que obtiene en el siguiente informe será para la toma de decisiones apropiadas en la reducción de los costos laborales y así una presentación de los estados Financieros y rentabilidad más confiables y reales.

Para la elaboración del informe solo se consideró como evidencias datos de la empresa SERGESAT S.A, del periodo 2017, sin embargo, queda los detalles para aplicar los indicadores y medir el nivel de ausentismo en los siguientes años, con el fin de disminuir el ausentismo en la empresa.

Capítulo V.

Resultados

5.1. Resultados descriptivos.

5.1.1 Diagnóstico de la frecuencia de ausentismo laboral

Las condiciones que fomentan el tiempo de ausentismo en el personal se midió de acuerdo a indicadores, la que se permitió medir si las estrategias implementadas están impactando en la disminución del ausentismo laboral del personal de SERGESAT SA, se aplicó los indicadores mencionados en el texto.

- Tasa global de ausentismo
- Tasa de Frecuencia
- Tasa de Severidad

Para el diagnóstico se presenta el reporte emitido por el área de recursos humanos, según líneas abajo en los cuadros 2 y 3:

Tomando como base las inasistencias de reporte del área de Recursos Humanos de la empresa SERGESAT SA, se presentan los resultados de los indicadores por la medición del ausentismo laboral de la empresa SERGESAT S.A, en el periodo 2017, como sigue:

Tasa General de Ausentismo (T.G.A.)

La tasa de ausentismo en el 2017 fue de 51 ausentismos por cada 100 trabajadores expuestos, correspondientes a 887 jornadas o turnos de ausentismo.

Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.)

La tasa de frecuencia del ausentismo del personal para la institución fue de 4.12 por cada 1000 horas trabajadas para el periodo 2017. Las tasas más altas se encontraron registradas en los meses de enero y diciembre del 2017.

Tasa de gravedad o severidad de ausentismo

La tasa de severidad muestra que para el total de la empresa el promedio de días perdidos de trabajo por ausentismos es de 5.02 por cada mil horas trabajadas en el 2017.

En el 2017, los meses que más se perdieron días de trabajo por ausentismo laboral fueron en enero 6.87, seguido en febrero 5.58 y en diciembre 6.61 Con una cifra mayor de 6 días.

El mes en que se presentó menos días perdidos por ausentismo fue en abril con 3.43 por cada 1000 horas trabajadas.

Frente a esta situación, la empresa desea mejorar para los posteriores años, reduciendo el ausentismo en sus trabajadores.

Área	DIAS FALTA											
	En e.	Fe b.	Mar .	Abr .	May .	Jun .	Jul .	Ago .	Set.	Oct.	Nov .	Dic.
Administración	15	12	3	9	8	6	7	4	6	7	4	3
Catalina Huanca	10	9	17	6	6		7	14	9	16	8	14
Cerro Lindo	9	6	10	2	6	12	7	6	10	7	16	13
Las Bambas	18	13	7	7	14	12	10	17	10	7	7	9
Las Bambas T.	5	7	7	3	8	7	8	4	4	5	3	8
Lavado	0	1		1		1	1			1		1
Mantenimiento	2	1	3	6		2	3	2	2	2	4	3
Logística	0	1	1	0			1		1		1	
Monitor	0	2				1	2	1	1	1	1	1
Operaciones	5	2	1	4	2	4	6	5	3	2		5
Proyectos	2	0	1	2	1		2	2	1			2
Volcan	4	1		8			6	5	8	6	7	11
TOTAL	70	55	50	48	45	45	60	60	55	54	51	70

Cuadro 2: Reporte de inasistencias por centro de costos de Sergesat - 2017

Fuente: Área de RH sergesat sa

MESES	N ° DE AUSENTISMOS	N° DÍAS DE AUSENTISMO	PROMEDIO DÍAS POR AUSENTISMO	DIAS LABORALES	N° DE AUSENTISTAS	HORAS TRABAJADAS	TASA DE FRECUENCIA POR 100 HT	TASA DE SEVERIDAD POR 1000 HT	TASA DE AUSENTISMO POR 100 EXPUESTAS
Enero	70	100	1,42	26	70	14560	4.80	6.87	100
Febrero	55	75	1.36	24	70	13440	4.09	5.58	78.57
Marzo	50	76	1.52	27	70	15120	3.31	5.03	71.42
Abril	48	50	1.04	26	70	14560	3.30	3.43	68.57
Mayo	45	70	1.55	26	70	14560	3.30	4.81	64.29
Junio	45	76	1.69	26	70	14560	4.12	5.22	64.29
Julio	60	80	1.33	26	70	14560	3.97	5.50	85.71
Agosto	60	80	1.33	27	70	15120	3.78	5.29	85.71
Septiembre	55	60	1.09	26	70	14560	3.71	3.97	78.57
Octubre	54	60	1.11	26	70	14560	3.71	3,97	77.14
Noviembre	51	60	1.18	26	70	14560	3.50	3.97	72.86
Diciembre	70	100	1.42	27	70	15120	4.63	6.61	100
TOTAL	663	887	16.04	313	70	175,280	4.12	60.25	947.13

Cuadro 3: Ausentismo del personal anual de Sergesat S.A

Fuente: Área de Recursos humanos – Sergesat SA

A continuación se tiene como reporte del área de recursos humanos el detalle de la codificación y distribución por centro de costos correspondientes a los 3 últimos meses y es el siguiente cuadro:

Planilla del año 2017					
Cod. de costos	Etiquetas de fila	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1000	MOA	177,324.86	169,080.30	342,186.33	
	Administración	177,324.86	169,080.30	342,186.33	
	Administración	79,189.27	83,148.73	168,277.20	
	Centro de Control	9,035.48	9,487.25	19,200.40	
	Comercial	12,005.00	12,605.25	25,510.63	
	Contabilidad	17,399.11	18,269.07	36,973.11	
	Recursos Humanos	16,290.00	17,104.50	34,616.25	
	Seguridad	18,655.00	19,587.75	39,641.88	
	SIG	2,000.00	2,100.00	4,250.00	
	Tesorería	6,455.00	6,777.75	13,716.88	
	Proyectos	14,221.00	14,932.05	14,221.00	
	Sistemas	2,075.00	2,178.75	2,075.00	
2000	MOD	712,251.19	747,863.75	1,513,533.78	
	Operaciones	712,251.19	747,863.75	1,513,533.78	
	Catalina	193,042.37	202,694.49	410,215.04	
	Catalina Huanca	8,593.63	9,023.31	18,261.46	
	Catalina P.	28,420.00	29,841.00	60,392.50	
	Cerro Lindo	97,872.69	102,766.32	207,979.47	
	Constancia	69,930.74	73,427.28	148,602.82	
	Las Bambas	46,003.63	48,303.81	97,757.71	
	Las Bambas	20,817.32	21,858.19	44,236.81	
	Las Bambas T.	114,321.84	120,037.93	242,933.91	
		Zona Centro	133,248.97	139,911.42	283,154.06
3000	M.O.M.	111,597.04	83,929.07	83,929.07	
	Mantenimiento	111,597.04	117,176.89	237,143.71	
	Mantenimiento	83,054.07	87,206.77	176,489.90	
	Logística	11,587.97	12,167.37	24,624.44	
	Mantenimiento	16,080.00	16,884.00	34,170.00	
	Lavado	875.00	918.75	1,859.38	
4000	M.O.I.	133,167.57	67,009.80	135,615.08	
	Operaciones	133,167.57	67,009.80	135,615.08	
	Administración	3,500.00	3,675.00	7,437.50	
	Catalina	15,964.53	16,762.76	33,924.63	
	Cerro Lindo	3,575.00	3,753.75	7,596.88	
		Cerro Lindo	19,975.00	20,973.75	42,446.88
	Las Bambas	6,579.33	6,908.30	13,981.08	
	Las Bambas T.	10,725.00	11,261.25	22,790.63	
	Operaciones	3,500.00	3,675.00	7,437.50	
	Constancia	7,080.00	7,434.00	15,045.00	
	Costos	8,080.00	8,484.00	17,170.00	
	Operaciones	54,188.71	56,898.15	115,151.01	
	Total general	1,134,340.66	1,067,882.9255	2,075,264.25	

Cuadro 4: Detalle de gastos del personal

Fuente: Área de Recursos Humanos de la empresa Sergesat SA

Resultando:

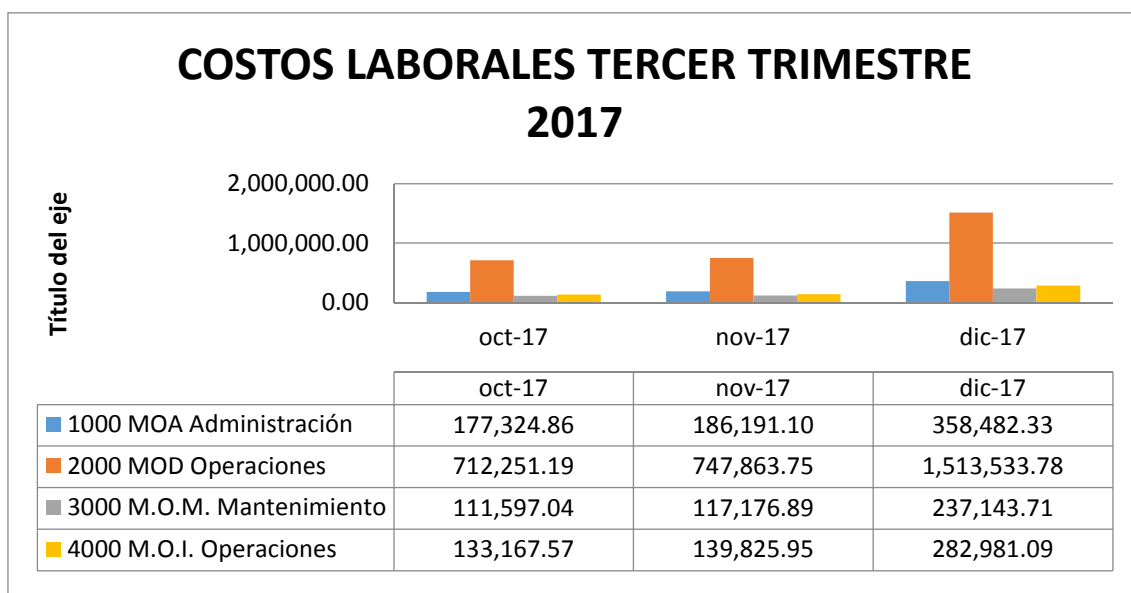


Figura 3: Costos Laborales del tercer trimestre
Fuente: Elaboración Propia

5.1.2 Resultados de la determinación de los costos laborales

Se contabilizaron los costos del ausentismo, mostrados en la tabla teniendo presente las horas extras que se pagan para cubrir compañeros faltantes, la hora de lactancia materna, los días de incapacidad que debe costear la institución, las licencias legales y las calamidades.

Centro Costo Nivel1	Descripción CC1	Centro Costo Nivel2	Cod. CC Nivel 2	Descripción CC2	Cod. CC Nivel 3	Descripción CC3
1000	Administración	MOA	1001	Proyectos	10011	Enfermedad por salud
1000	Administración	MOA	1001	Proyectos	10012	Reemplazo por enfermedad por salud
1000	Administración	MOA	1002	Sistemas	10021	Enfermedad por salud
1000	Administración	MOA	1002	Sistemas	10022	Reemplazo por enfermedad por salud
1000	Administración	MOA	1003	SIG	10031	Costo asumido por incapacidades
1000	Administración	MOA	1003	SIG	10032	Reemplazo por Incapacidad
1000	Administración	MOA	1004	Tesorería	10041	Costo asumido por incapacidades

1000	Administración	MOA	1004	Tesorería	10042	Reemplazo por Incapacidad
1000	Administración	MOA	1005	Comercial	10051	Faltas sin justificar
1000	Administración	MOA	1005	Comercial	10052	Reemplazo por falta sin justificar
1000	Administración	MOA	1006	Contabilidad	10061	Lactancia materna
1000	Administración	MOA	1006	Contabilidad	10062	Reemplazo por Lactancia Materna
1000	Administración	MOA	1007	Recursos Humanos	10071	Lactancia materna
1000	Administración	MOA	1007	Recursos Humanos	10072	Reemplazo por Lactancia Materna
2000	Operaciones	MOD	2001	Centro de Control	20011	Faltas sin justificar
2000	Operaciones	MOD	2001	Centro de Control	20012	Reemplazo por falta sin justificar
2000	Operaciones	MOD	2002	Catalina Huanca	20021	Licencia por luto
2000	Operaciones	MOD	2002	Catalina Huanca	20022	Reemplazo por licencia por luto
2000	Operaciones	MOD	2003	Cerro Lindo	20031	Enfermedad por salud
2000	Operaciones	MOD	2003	Cerro Lindo	20032	Reemplazo por enfermedad por salud
2000	Operaciones	MOD	2004	Las Bambas	20041	Enfermedad por salud
2000	Operaciones	MOD	2004	Las Bambas	20042	Reemplazo por enfermedad por salud
2000	Operaciones	MOD	2005	Las Bambas T.	2005	Faltas sin justificar
2000	Operaciones	MOD	2005	Las Bambas T.	20052	Reemplazos por faltas sin justificar
2000	Operaciones	MOD	2006	Volcan	20061	Enfermedad por salud
2000	Operaciones	MOD	2006	Volcan	20062	Reemplazo por enfermedad por salud
2000	Operaciones	MOD	2007	Constancia	20071	Costo asumido por incapacidades
2000	Operaciones	MOD	2007	Constancia	20072	Reemplazo por costo asumido por incapacidades
2000	Operaciones	MOD	2008	Costos	20081	Costo asumido por incapacidades
2000	Operaciones	MOD	2008	Costos	20082	Reemplazo por costo asumido por incapacidades
2000	Operaciones	MOD	2009	Seguridad	20091	Problemas personales
2000	Operaciones	MOD	2009	Seguridad	20092	Reemplazo por problemas personales
3000	Mantenimiento	MOI	3001	Lavado	30011	Enfermedad por salud
3000	Mantenimiento	MOI	3001	Lavado	30012	Reemplazo por enfermedad por salud

3000	Mantenimiento	MOI	3002	Monitor	30021	Costo asumido por incapacidades
3000	Mantenimiento	MOI	3002	Monitor	30022	Reemplazo por costo asumido por incapacidades
4000	Operaciones	MOI	4001	Administración	40011	Lactancia materna
4000	Operaciones	MOI	4001	Administración	40012	Reemplazo por Lactancia Materna
4000	Operaciones	MOI	4002	Catalina	40021	Licencia por luto
4000	Operaciones	MOI	4002	Catalina	40022	Reemplazo por licencia por luto
4000	Operaciones	MOI	4003	Cerro Lindo	40031	Problemas personales
4000	Operaciones	MOI	4003	Cerro Lindo	40032	Reemplazo por problemas personales
4000	Operaciones	MOI	4005	Las Bambas	40051	Enfermedad por salud
4000	Operaciones	MOI	4005	Las Bambas	40052	Reemplazo por enfermedad por salud
4000	Operaciones	MOI	4006	Las Bambas T.	40061	Enfermedad por salud
4000	Operaciones	MOI	4006	Las Bambas T.	40062	Reemplazo por enfermedad por salud
4000	Operaciones	MOI	4007	Operaciones	40071	Costo asumido por incapacidades
4000	Operaciones	MOI	4007	Operaciones	40072	Reemplazo por costo asumido por incapacidades

Cuadro 5: Costos por ausentismo laboral
Fuente: Elaboración propia

Se determina que en los costos laborales de la empresa SERGESAT SA se considera en el nivel 1 codificado con: 1000 Administración, 2000 Operaciones, 3000 Mantenimiento y 4000 Operaciones I, luego en el nivel 2 se considera por áreas con las codificaciones: 1001 Proyectos, 1002 sistemas, 1003 SIG, 1004 Tesorería, 1005 Comercial, 1006 Contabilidad, 1007 Recursos Humanos, 2001 Centro de Control, 2002 Catalina Huanca, 2003 Cerro lindo, 2004 Las Bamba, 2005 Las Bamba T., 2006 Volcan, 2007 Constancia, 2008 Costos, 2009 Seguridad, 3001 Lavado, 3002 Monitos, 4001 Administración, 4002 Catalina, 4003 Cerro lindo, 4005 Las Bambas, 4006 Las Bambas T., y 4007 Operaciones; Finalmente en el nivel 3 la codificación de costos de ausentismo laboral asignados

con cinco dígitos (10011 hasta 40072) según cuadro son: Enfermedad de salud, costo asumido por incapacidades, lactancia materna, faltas sin justificar, licencia por Luto, problemas personales y sus reemplazos respectivos.

5.1.3 Resultado de análisis a los EEFF. De los costos laborales

5.1.3.1 Cuadro comparativo, análisis e interpretación de los EEFF./ EPG

2015, 2016 Y 2017

Estados de Resultados Integrales:

Estados de Resultados Integrales	2017	Dif. 17 a 16	2016	Dif. 16 a 15	2015
Ingresos	21,195,226	-12.76%	24,296,675	24.38%	19,534,369
Costo de servicio	16,463,460	-19.05%	20,338,053	35.77%	14,979,524
Costo de enajenación de unidades de transporte	4,749,725	1342.78%	329,206	0	0
Gastos de administración y otros	2,499,552	-2.57%	2,565,537	11.81%	2,294,580
(Pérdida) utilidad operativa	-2,517,511	-336.64%	1,063,879	-52.93%	2,260,265

Cuadro 6: Diferencias de tres años EEFF.

Fuente: Estados de Resultados Integrales –SMV

- 1.- El costo de servicio del 2015 al 2016 aumentó un 35.77%, mientras en el periodo 2017 disminuyó en un 19.05%.
- 2.- La utilidad operativa entre el año 2015 y 2016 disminuyó en un 52.93%, y en el periodo 2017 disminuye en un 336.64%.
- 3.- El costo de servicio se espera disminuir con el análisis elaborado a los EEFF. y la reducción de costos de ausentismo laboral para el año 2018 y siguientes periodos.

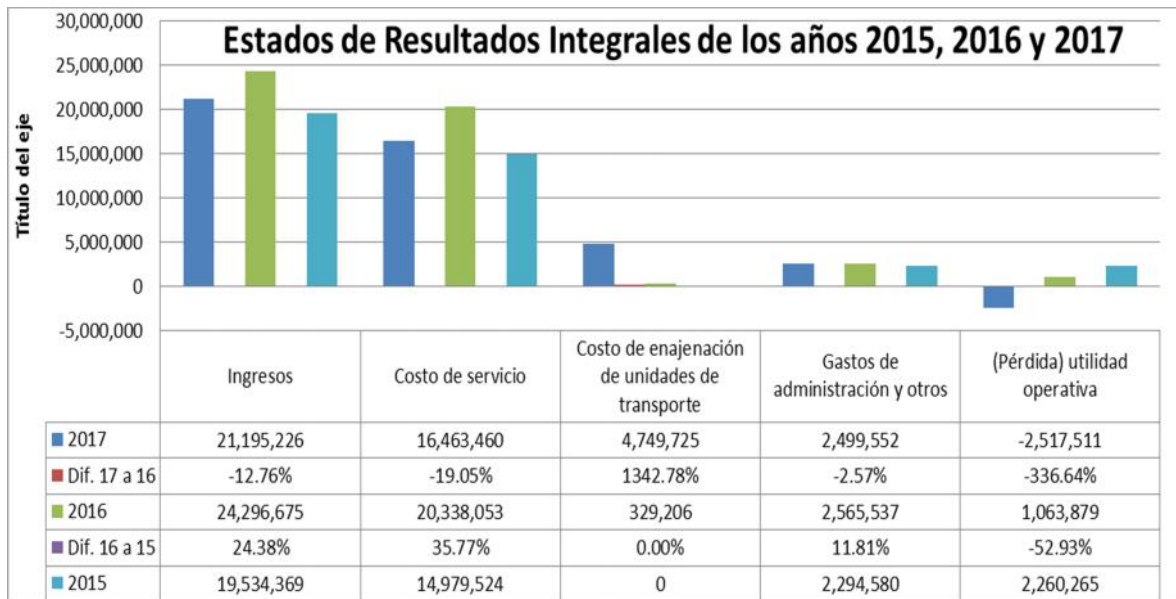


Figura N° 4: Estado de Resultados Integrales de los años 2015, 2016, 2017
Fuente: Elaboración propia

5.1.3.2 Costo de servicio

Costo de servicio	2017	Dif. 17 a 16	2016	Dif. 16 a 15	2015
Servicios prestados por terceros (b)	2,842,186	-52.27%	5,954,162	25.89%	4,729,484
Gastos de personal, (nota)	4,066,564	-9.15%	4,476,229	72.79%	2,590,487
Consumo de suministros	4,655,473	-10.00%	5,172,899	26.47%	4,090,101
Depreciación, (nota)	2,295,385	7.73%	2,130,771	11.68%	1,907,843
Cargas diversas de gestión	2,603,852	-0.01%	2,603,992	56.72%	1,661,609
Total costo de servicio 2017	16,463,460	-19.05%	20,338,053	35.77%	14,979,524

Cuadro 7: Costo de servicio de los Estado de Resultados Integrales.
Fuente: Elaboración propia.

- 1.- Los gastos de personal en el periodo 2016 aumentó en un 72.79% respecto al año 2015, y en el año 2017 disminuyó en un 9.15%.
- 2.- El costo de servicio del 2015 al 2016 aumentó un 35.77%, mientras en el periodo 2017 disminuyó en un 19.05%
- 3.- El análisis a los EE.FF. para reducir costo de ausentismo favorecerá para disminuir los gastos de personal en los periodos siguientes.

Como se muestra en el cuadro comparativo, podemos observar también en el gráfico.

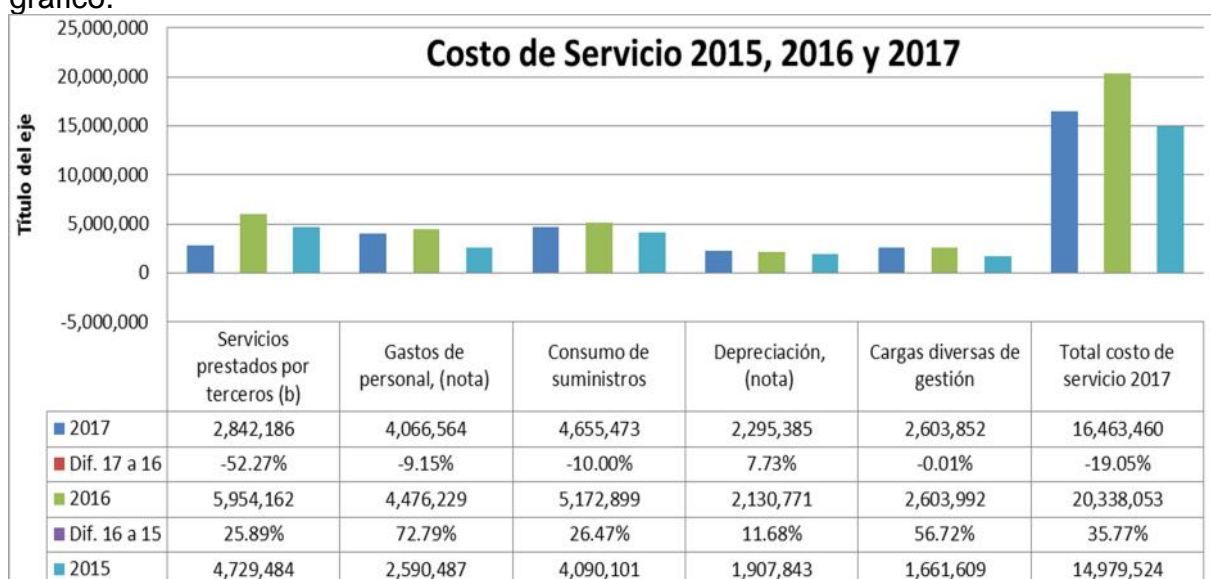


Figura N° 5: Costo de servicio

Fuente: Elaboración propia

5.1.3.3. Cuadro de gastos de personal comparativo

Gastos de personal	2017	Dif. 17 a 16	2016	Dif. 16 a 15	2015
Sueldos y salarios	3,689,300	-17.01%	4,445,595	53.10%	2,903,751
Gratificaciones ordinarias	500,835	-10.46%	559,353	50.54%	371,555
Vacaciones	262,445	20.54%	217,722	27.38%	170,925
Contribuciones a ESSALUD	266,340	-4.87%	279,964	54.69%	180,982
CTS	261,088	-12.01%	296,716	54.03%	192,640
Capacitaciones	260,602				
Indemn. por Liquidación	126,364				
Otros	43,386	14.99%	37,730	63.78%	23,037
TOTAL	5,410,360		5,837,080		3,842,890

Cuadro 8: Gastos del personal comparativo

Fuente Estados de Resultados Integrales

1.- Los sueldos y salarios es el más representativo de los gastos de personal, aumentando en el periodo 2016 en un 53.10% respecto al año 2015, y en el periodo 2017 disminuyó en un 17.01% respecto al año 2016.

2.- Las gratificaciones aumentaron en el año 2016 en un 50.54% del año 2015, mientras en el año 2017 disminuyó en un 10.46%.

3.- La proyección con la reducción de costos laborales es disminuir aún más, para la rentabilidad de la empresa.

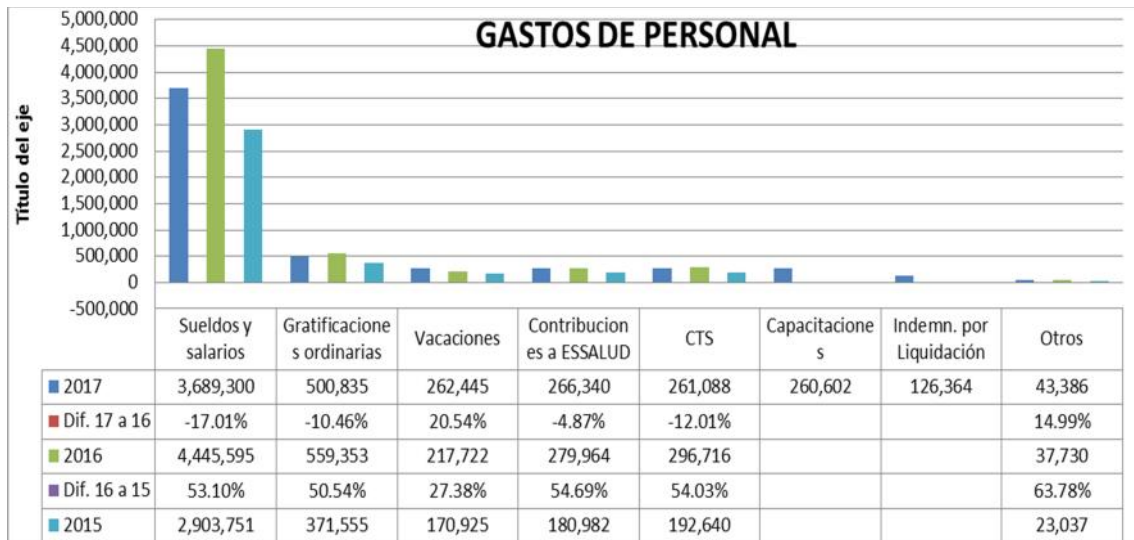


Figura N° 6: Gastos de personal

Fuente: Elaboración propia

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

El análisis a los estados financieros como herramienta es importante para la gestión empresarial y el compromiso de los accionistas en una participación activa de ello hace que garantice el crecimiento de la empresa.

- El ausentismo laboral se sustenta en el reporte emitido por el área de recursos humanos, aplicando la fórmula de frecuencias y medidas a través de indicadores, como: N° de días faltantes, frecuencia de ausencias en el personal, y la medición a través de las tasas de ausencias por meses, determinando que más del 60% de los trabajadores no asisten a sus puestos de trabajo por incapacidad laboral, seguida por enfermedad.
- Se determinaron los costos basados en la planilla de remuneraciones ejecutadas del último trimestre del periodo 2017, asignando la codificación a los costos identificados en tres niveles, según el cuadro de costos por ausentismo laboral las que se aplicaran en el área de recursos humanos y todo el proceso contable de la empresa. Asimismo, el motivo más recurrente se encuentra en el costo asumido por incapacidades con un importe de S/.20,000.00 y los factores asociados con la no presencia del trabajador son: la edad, la antigüedad, el estado civil, el área donde se trabaja, el mes y día en los que se incidió en la ausencia.
- En el análisis e interpretación de los EEFF de los años 2015, 2016 y 2017 se encontró un incremento del 35.77% del 2015 al 2016 y una reducción del 19.05% del 2016 al 2017.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda el control del personal desde la hora de ingreso y permanencia con las boletas de permiso, boletas de salida, debidamente justificados que servirá para las mejoras y formular nuevas propuestas y estrategias para evitar el ausentismo y reducir los costos en los siguientes periodos.
- Aplicar los costos laborales determinados con los tres niveles: Nivel 1 (Centro de costos de administración y operaciones), Nivel 2 (MOA, MOD) con los códigos respectivos, y el Nivel 3 con los códigos de cinco dígitos, los mismos que reportaran para individualizar los costos a nivel específico.
- Continuar la aplicación de análisis e interpretación a los estados financieros como herramienta para poder inclinarse a tomar medidas correctivas de aquellos puntos decisivos que se reconoció en la gestión anterior; así mismo realizar capacitaciones y concientizar a las distintas áreas el registro oportuno y real de información de la empresa.


Referencias

1. Ribbeck, Ch. (2014) Análisis e interpretación de estados financieros: herramienta clave para la toma de decisiones en las empresas de la industria metalmeccánica del distrito de Ate Vitarte, Tesis universidad San Martin de Porres, Facultad de Ciencias Contables y Financieras. Arias, Galicia, Fernando. (2006) Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño. (6° ed.) Trillas, México, D.F.
2. Sánchez, P. (2011), Análisis Financiero y su incidencia en la toma de decisiones de la empresa Vihalmotos, Tesis, Universidad técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría.
3. Alaluna, A (2018) En su tesis el Ausentismo laboral en los operarios del área de chocolates de la Empresa Molitalia S.A, Lima, 2017.
4. Berrio G.,Deysi y Castrillon C. (2008) - Costos para gerenciar organizaciones manufactureras, comerciales y de servicio, 2da Edición. Ediciones Uninorte, 2008. p.3.
5. Label, Wayne y otros. Contabilidad para no contadores, 2da edición. ECOE Ediciones, 2016, p.20
6. Román, S. (2011). Costos Laborales, Economía Informal y Reformas a la Legislación Laboral en Bolivia. Santiago.
7. Montoya, R. (Diciembre de 2013). Impacto en el Costo de la Mano de Obra por Trabajo en tiempo extraordinario en la Construcción. México, D.F.

8. García, J. (2014). Costos Laborales y su Incidencia en la Estructura Económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope 2014. Trujillo.
9. Chienda, Alfredo (1999)“Costos Laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales” III Congreso Regional de la Américas,Lima 13 al 16 de Set.
10. Transcript of Sampieri, R, Fernández, C, Baptista, P(2010) Metodología de Sampieri, R, Fernández, C, Baptista, P(2010) Metodología de la investigación (5ta. ed.). D.F., México: McGraw Hill.
11. Bastide, P. (2012). Ausentismo: un Costo Oculto Cada Vez Más Significativo. Reporte BIG. (15) Buenos Aires.
12. Boada, J., Vallejo, R. (2005). Ausentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema. 17, (2), 212-218, Edic, Mc Graw Hill.
13. Cárcoba Alonso, A. (2005). De la seguridad e higiene a la salud laboral. Algunos elementos críticos a la luz de los 10 años de la LPRL. Revista Técnica de Salud Laboral y Prevención, 12, 161-186.
14. Cooper C.L. Quick, J., & Schabracq, M. (2009). International Handbook of Work and Health Psychology. Chichester, UK: Wiley.
15. Accid. (2005). Normas internacionales de contabilidad NIC-NIIF. Lima, Peru
16. Bebeloca. (24 de julio de 2012). Los estados financieros y la toma de decisiones. Obtenido de <http://es.slideshare.net/bebeloca/los-estados-financieros-y-la-toma-de-decisiones13744065>.

Anexos

Anexo 1: Constancia de Trabajo



CERTIFICADO DE TRABAJO

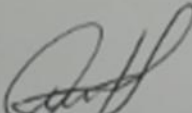
El que suscribe, en representación de Servicios Generales Saturno S.A. con RUC N° 20518726146

CERTIFICA

Que, el Sr. **CRISOSTOMO QUISPE LIZBETH MALY**, identificado con D.N.I. N° **42857248**, laboró en nuestra empresa, desde el **01 DE DICIEMBRE DEL 2015** hasta el **25 DE JULIO DEL 2017**, ocupando el cargo de **Analista de Remuneraciones**.

Se expide el presente documento, para los fines que el interesado crea conveniente.

Lima, **25 DE JULIO DEL 2017**



SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A.
GIANMADO TORRES SAMANEZ
SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS

SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A.
CAR. PANAMERICANA SUR- SUB LOTE B KM. 57 SEC. LA CHUTANA (ALTURA GRIFO PRIMAX) PUCUSANA - LIMA - LIMA
TELÉFONO: (511) 277 6545

CARTA DE REVISIÓN LINGÜÍSTICA

Villa Unión, 4 de diciembre de 2018

Señorita:

Lizbeth Maly Crisóstomo Quispe

Me complace informarle que su informe de suficiencia profesional, titulada: ***“Análisis de los costos laborales generados por el ausentismo del Personal en la Empresa SERGESAT S.A. Lima, período 2015 – 2017”***, ha sido revisado y corregido, bajo los criterios de redacción lingüística y académica; por tanto dejo constancia mediante la presente, que el informe está apto para ser publicado como trabajo académico.

Atentamente,



Srta. Rebeca Sumire Qquenta
Mg en Educación. Mención:
Comunicación y Literatura

Anexo 3: Ficha de RUC

CONSULTA RUC: 20518726146 - SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A.			
Número de RUC:	20518726146 - SERVICIOS GENERALES SATURNO S.A.		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA		
Nombre Comercial:	SERGESAT S.A.		
Fecha de Inscripción:	27/03/2008	Fecha Inicio de Actividades:	27/03/2008
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	CAR.PANAMERICANA SUR- SUB LOTE B KM. 57 SEC. LA CHUTANA (ALTURA GRIFO PRIMAX) LIMA - LIMA - PUCUSANA		
Sistema de Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA Secundaria 1 - 7710 - ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Secundaria 2 - 4510 - VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE COMPROBANTE DE RETENCION GUIA DE REMISION - TRANSPORTISTA		
Sistema de Emisión Electrónica:	DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 11/06/2016 SEE-FACTURADOR . AUTORIZ DESDE 04/08/2017		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2014		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.395-2014) a partir del 01/02/2015		

Anexo 4: Estados Financieros – Situación Financiera 2015,2016 y 2017

Servicios Generales Saturno S.A. Estado de situación financiera

Al 31 de diciembre de 2016 y de 2015

	Nota	2016 US\$	2015 US\$
Activo			
Activos corrientes			
Efectivo y equivalentes de efectivo	7	1,254,847	357,648
Cuentas por cobrar comerciales y diversas	8	4,742,299	5,273,236
Suministros	9	676,140	358,885
Saldos a favor de Impuesto a las ganancias	14(e)	455,360	350,040
Gastos pagados por adelantado		178,953	370,880
Total activos corrientes		<u>7,307,599</u>	<u>6,710,689</u>
Activos no corrientes			
Cuentas por cobrar comerciales y diversas	8	331,256	297,008
Unidades de transporte y equipos, neto	10	18,345,506	16,207,942
Activos intangibles, neto	2.2(k)	365,033	319,061
Total activos no corrientes		<u>19,041,795</u>	<u>16,824,011</u>
Total activo		<u>26,349,394</u>	<u>23,534,700</u>
Pasivo y patrimonio neto			
Pasivos corrientes			
Obligaciones financieras	11	5,371,975	3,738,392
Cuentas por pagar comerciales y diversas	12	4,969,333	2,853,803
Total pasivos corrientes		<u>10,341,308</u>	<u>6,592,195</u>
Pasivos no corrientes			
Obligaciones financieras	11	7,147,918	8,160,365
Cuentas por pagar por instrumentos derivados	13	414,676	667,025
Pasivo por impuesto a las ganancias diferidos	14	1,567,809	1,272,025
Total pasivos no corrientes		<u>9,130,403</u>	<u>10,099,415</u>
Total pasivo		<u>19,471,711</u>	<u>16,691,610</u>
Patrimonio neto			
Capital	15	1,868,294	1,868,294
Capital adicional		2,125,946	2,125,946
Reserva legal		312,955	312,955
Resultados no realizados		(289,822)	(443,206)
Resultados acumulados		2,860,310	2,979,101
Total patrimonio neto		<u>6,877,683</u>	<u>6,843,090</u>
Total pasivo y patrimonio neto		<u>26,349,394</u>	<u>23,534,700</u>

Servicios Generales Saturno S.A.
Estado de situación financiera

Al 31 de diciembre de 2017 y de 2016

	Nota	2017 US\$	2016 US\$
Activo			
Activos corrientes			
Efectivo y equivalentes de efectivo	5	467,811	1,254,847
Cuentas por cobrar comerciales y diversas	6	3,031,435	4,742,299
Suministros	7	603,330	670,140
Saldo a favor de impuesto a las ganancias	12(e)	561,188	455,360
Gastos pagados por adelantado		111,586	178,953
Activo disponible para la venta	8(d)	319,210	-
Total activos corrientes		<u>5,094,560</u>	<u>7,307,599</u>
Activos no corrientes			
Cuentas por cobrar comerciales y diversas	6	124,528	331,256
Unidades de transporte y equipos, neto	8	10,918,617	18,345,506
Activos intangibles, neto	2.2(k)	370,889	365,033
Total activos no corrientes		<u>11,414,034</u>	<u>19,041,795</u>
Total activo		<u>16,508,594</u>	<u>26,349,394</u>
Pasivo y patrimonio neto			
Pasivos corrientes			
Obligaciones financieras	9	3,430,913	5,371,975
Cuentas por pagar comerciales y diversas	10	3,637,639	4,969,333
Total pasivos corrientes		<u>7,068,552</u>	<u>10,341,308</u>
Pasivos no corrientes			
Obligaciones financieras	9	4,509,970	7,147,918
Cuentas por pagar por instrumentos derivados	11	-	414,676
Pasivo por impuesto a las ganancias diferidos	12	1,181,079	1,567,809
Total pasivos no corrientes		<u>5,691,049</u>	<u>9,130,403</u>
Total pasivo		<u>12,759,601</u>	<u>19,471,711</u>
Patrimonio neto			
Capital	13	1,868,294	1,868,294
Capital adicional		2,125,946	2,125,946
Reserva legal		312,955	312,955
Resultados no realizados		-	(289,822)
Resultados acumulados		(558,202)	2,860,310
Total patrimonio neto		<u>3,748,993</u>	<u>6,877,683</u>

Anexo 5: Estados Financieros – Estado de Resultados 2015,2016 y 2017

Servicios Generales Saturno S.A.

Estado de resultados integrales

Por los años terminados el 31 de diciembre 2016 y de 2015

	Nota	2016 US\$	2015 US\$
Prestaciones de servicios		23,975,114	19,534,369
Costo de servicio	17	(20,338,053)	(14,979,524)
Utilidad bruta		<u>3,637,061</u>	<u>4,554,845</u>
Gastos de administración	18	(2,512,927)	(2,453,218)
Otros (gastos) ingresos, neto	20	(60,255)	158,638
		<u>(2,573,182)</u>	<u>(2,294,580)</u>
Utilidad operativa		<u>1,063,879</u>	<u>2,260,265</u>
Gastos financieros	21	(765,181)	(638,059)
Ingresos financieros		9,510	138
Diferencias de cambio, neto	25(i)	(238,887)	101,254
Utilidad antes del impuesto a las ganancias		<u>69,321</u>	<u>1,723,598</u>
Gasto por impuesto a las ganancias	14(c)	(231,345)	(735,422)
(Pérdida) utilidad neta		<u>(162,024)</u>	<u>988,176</u>
Otro resultado integral del ejercicio:			
Otro resultado integral que se reclasificará a resultados en periodos posteriores-			
Ganancia (pérdida) neta de coberturas de flujo de efectivo, neto del efecto de impuesto a las ganancias	13(c)	<u>153,384</u>	<u>(329,301)</u>
Otro resultado integral del ejercicio, neto de impuesto a las ganancias		<u>153,384</u>	<u>(329,301)</u>
Resultado integral total del ejercicio, neto de impuesto a las ganancias		<u>(8,640)</u>	<u>658,875</u>

Estado de resultados integrales

Por los años terminados el 31 de diciembre 2017 y de 2016

	Nota	2017 US\$	2016 US\$
Ingresos			
Prestaciones de servicios	1 y 2.2(n)	17,445,908	23,975,114
Venta de unidades de transporte	8(b)	3,749,318	321,561
		<u>21,195,220</u>	<u>24,296,675</u>
Costos			
Costo de servicio	15	(16,463,460)	(20,338,053)
Costo de enajenación de unidades de transporte	8(b)	(4,749,725)	(329,206)
		<u>(21,213,185)</u>	<u>(20,667,259)</u>
(Pérdida) utilidad bruta		<u>(17,959)</u>	<u>3,629,416</u>
Gastos de administración			
Otros, neto	10	(1,988,081)	(2,512,927)
	17	(510,871)	(52,610)
		<u>(2,499,552)</u>	<u>(2,565,537)</u>
(Pérdida) utilidad operativa		<u>(2,517,511)</u>	<u>1,063,879</u>
Gastos financieros			
Ingresos financieros	19	(1,193,398)	(765,181)
Diferencias de cambio, neto	23(i)	(216,662)	(238,887)
		<u>(3,927,571)</u>	<u>69,321</u>
(Pérdida) utilidad antes del impuesto a las ganancias		<u>(3,927,571)</u>	<u>69,321</u>
Impuesto a las ganancias	12(c)	509,059	(231,345)
Pérdida neta		<u>(3,418,512)</u>	<u>(162,024)</u>
Pérdida por acción básica y diluida			
Otro resultado integral del ejercicio:			
Otro resultado integral que se reclasificará a resultados en periodos posteriores -			
Ganancia neta de coberturas de flujo de efectivo, neto del efecto de impuesto a las ganancias	11(c)	-	153,384
Reversión de pérdidas de coberturas de flujo de efectivo, neto de impuesto a las ganancias	11(c) y 19	289,822	-
		<u>289,822</u>	<u>153,384</u>
Otro resultado integral del ejercicio, neto de impuesto a las ganancias		<u>289,822</u>	<u>153,384</u>
Resultado integral total del ejercicio, neto de impuesto a las ganancias		<u>(3,128,690)</u>	<u>(8,640)</u>

Las notas adjuntas son parte integrante de este estado.