



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2017 – MARZO 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

TEMA:

**Valoración de la mano de obra operativa en el área de bodega de la Empresa
Dismero S.A**

EGRESADA:

Deysi Andrea Santillán Flor

TUTORA:

CPA. Jessica Yisela Menéndez Dávila, MCA

AÑO 2018

Introducción

La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Babahoyo y su representante legal es el Sr. Roberto Marcelo Medina Parra. Su actividad económica es la venta al por mayor y menor de productos de consumo masivo a nivel de autoservicio y coberturas en sectores populares de la Provincia de Los Ríos, Guayas y Bolívar.

El presente estudio de caso se realiza con la finalidad de conocer como la Empresa Dismero S.A realiza la valoración de la mano de obra operativa en el área de bodega a través del pago en horas extras, situando a este como uno de los factores que se vincula de manera directa a la productividad y la rentabilidad de la empresa.

Para el correcto análisis de este caso se hizo necesario conocer las normativas que rigen la contratación y la remuneración, como es el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador y demás elementos de estudio que certifican al talento o capital humano como único elemento vital y esencial para la subsistencia de la empresa; es de ahí la notabilidad de su importancia.

En este estudio de caso fue apropiado aplicar el método descriptivo bajo la sub línea de investigación gestión de información contable, recurriendo al uso de la técnica de recolección de datos como es la observación y la entrevistas a la persona encargada de Talento Humano, con el fin de conocer las problemáticas en la que incide el área de bodega; analizando las causas que conllevan a la sobrevaloración de la mano de obra en el área de bodega de la empresa. Esta investigación se pudo complementar con el soporte de documentos respectivos de la empresa, adicionando información recabada a través de leyes, libros, sitios web, revistas, entre otras.

Desarrollo

La Empresa DISMERO S.A se encuentra ubicada en la ciudad de Babahoyo, en las calles García Moreno y Pedro Carbo y su representante legal es el Sr. Roberto Marcelo Medina Parra. La empresa inició sus actividades el 07 de marzo del año 2005, como una tienda mayorista de autoservicios y coberturas en sectores populares de la Provincia de Los Ríos y Guayas. Se encuentra identificada con el Registro Único de Contribuyente con el número 1291717531001¹.

Conforme a la Ley del Registro Único Del Contribuyente en su art. 3, explica que; Todas las personas naturales y jurídicas, entes sin personalidad jurídica, nacionales y extranjeras, que inicien o realicen actividades económicas en el país en forma permanente u ocasional o que sean titulares de bienes o derechos que generen u obtengan ganancias, beneficios, remuneraciones, honorarios y otras rentas sujetas a tributación en el Ecuador, están obligados a inscribirse, por una sola vez en el Registro Único de Contribuyentes. (Asamblea Nacional, 2004)

DISMERO S.A se dedica a la venta al por mayor y menor de una gran gama de productos de consumo masivo. Su posicionamiento dentro del mercado ha ido evolucionando, evidenciándose en el incremento de líneas de productos y ampliación de su área de distribución. Actualmente realiza coberturas en sectores aledaños de la Provincia y cuenta con tres sucursales: Sucursal Babahoyo, Sucursal Montalvo y Sucursal Jujan.

De acuerdo con Kotler & Armstrong (2012) una línea de productos es un grupo de productos que están estrechamente relacionados porque funcionan de manera similar, se venden a los mismos grupos de clientes, se comercializan a través de los mismos tipos de puntos de venta o

¹ Registro Único de Contribuyente de la Empresa DISMERO S. A – Anexo #1

caen dentro de ciertos rangos de precio. (pág. 234)

Siendo una empresa comercial se dedican a la compra y venta de productos distribuyéndolos a un precio mayor del comprado obteniendo así una utilidad (Rincón Soto, Lasso Marmolejo, & Parrado Bolaños, 2012, pág. 8). Su objetivo principal es ser una de las empresas líderes marcando diferencia competitiva con instalaciones innovadoras, precio y servicio, es decir obtener gran reconocimiento en la provincia.²

DISMERO S.A está constituida por dos áreas; el área operativa integrada por Bodega, Almacén, Sucursal Babahoyo, Sucursal Jujan y Sucursal Montalvo; y el área administrativa integrada por Gerencia, Auditoría interna, Financiero, Talento Humano, Ventas, Compras, Sistemas y Marketing³, encargadas de coordinar que la actividad comercial de la empresa se cumpla a cabalidad con el fin de poder obtener los máximos beneficios. La empresa está compuesta por alrededor de 120 empleados distribuidos para cada establecimiento.

Indiscutiblemente es de gran importancia que; para el cumplimiento eficiente y eficaz de las actividades dentro de cada uno de los procesos de la empresa, se debe de realizar la contratación de mano de obra cualificada y con las competencias adecuadas para su desarrollo en cada área, es así como el presente caso de estudio busca demostrar mediante la investigación, como la empresa realiza la valoración de la mano de obra operativa en el Área Bodega de la misma.

De acuerdo con la entrevista realizada a la persona encargada de Talento Humano se pudo conocer que debido a la actividad propia del negocio, ésta demanda que gran parte del personal exceda su jornada laboral pactadas en el contrato y como establece la ley. El principal motivo de

² Misión de Dismero S.A

³ Organigrama de la Empresa Dismero S.A – Anexo #2

las horas extras en los trabajadores responde a que la empresa no solamente funciona a nivel de autoservicio, sino también a nivel de cobertura, las coberturas que realiza la empresa son a diferentes provincias como son Los Ríos, Guayas y Bolívar. Debido a esto la encargada manifestó que los trabajadores disfrutan de otros beneficios e incentivos de ley como por ejemplo la alimentación dentro de la empresa, el pago de viáticos cuando están fuera de su lugar de residencia, el cupo de comisariato y el pago de los recargos en horas extraordinarias.

La empresa elabora contratos de trabajo según el régimen del Código de Trabajo, como lo exige la ley a toda organización privada o pública, en vista de que establece las normas para el desarrollo de la persona que labora en un establecimiento.

Según el Código de Trabajo en su art. 8, explica que un contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Asamblea Nacional, 2016)

La gestión de la mano de obra se relaciona de manera directa a la rentabilidad y productividad de una empresa. La mano de obra es la esencia de una empresa para el desarrollo de las actividades, el crecimiento continuo y la generación de beneficios económicos. “Se conoce como mano de obra en general a la fuerza laboral que realiza una labor determinada” (Polo Garcia, 2013, pág. 84). El problema fundamental de la empresa es la sobrevaloración de ésta debido a que en el desarrollo de las actividades gran parte del personal labora en jornadas prolongadas, es decir supera la jornada ordinaria máxima establecida por la ley, incidiendo en la elución de las normativas legales que rigen la contratación del personal, aun siendo el sobretiempo uno de los factores con mayor afluencia en las empresas.

La jornada de trabajo dentro de una empresa u organización es uno de los aspectos más esenciales y representativos, puesto que de esta depende el desarrollo productivo de la misma. El horario laboral dentro de la empresa está estipulado dentro del contrato de trabajo en el que se establece un intervalo de horas que el empleado debe cumplir, conjunto a un periodo de descanso que aparece figuradamente en este; sin embargo, estas exigencias expuestas en el contrato no se realizan con total cabalidad, según los datos que emana el medio de control de asistencia del personal (Reloj biométrico) estos exceden el número de horas establecidas incumpliendo lo estipulado por las leyes vigentes.

Conforme al Código de Trabajo en su art. 47, explica que; un trabajador no podrá exceder sus horas normales de trabajo salvo que cuenta con la recompensa remunerativa, que la ley estipula de acuerdo a lo que él está realizando. (Asamblea Nacional, 2016)

De lo antes mencionado cabe recalcar que existen especiales repercusiones tanto en órdenes de salud y bienestar del trabajador, como también en el ámbito económico por los recargo en horas ordinarias que se tienen que costear, sin dejar de considerar que es la productividad de la empresa la que se ve más afectada, puesto que las jornadas de trabajo largas ya sea por un reconocimiento económico o laboral perjudican al trabajador en su salud física y mental y esto conlleva a repercusiones que van más allá de su vida laboral, disminuyendo también el rendimiento laboral y la velocidad de repuesta antes la actividad de la empresa.

La distribución y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo se considera uno de los factores que más influyen en el rendimiento, salud y prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, que repercute además en los patrones de sueño y consecuente estrés en el trabajador y en su familia por lo que resulta indudable que los objetivos primordiales de la

regulación de la jornada sean: proteger la salud y seguridad de los trabajadores y aliviar las presiones y el estrés propio de toda prestación de servicios, lo que a su vez permite al empleador organizar adecuadamente el tiempo de trabajo necesario para la producción de bienes y la prestación de servicios que brinda, con un alto grado de eficiencia y responsabilidad social, por lo que dicha medida no se limita a alcanzar una jornada de menor duración sino además una mejor distribución de la misma que garantice al prestador de servicios un descanso necesario, suficiente y reparador. (Monesterolo de Ramírez, 2013, pág. 63)

El descanso es uno de los factores más esenciales dentro del ámbito laboral, repercute dentro la vida personal del empleado y de las personas de su entorno. El descanso proporciona contar con personas saludables, comprometidas y con menor riesgo de sufrir accidentes de trabajo y enfermedades; ya que provee la recuperación de fuerzas y energías desgastadas por la prestación de servicios o realización de una actividad. El descanso no solo es un derecho, sino una necesidad fisiológica inaplazable e interrumpible.

En la empresa este es uno de los aspectos que tal vez no se cumpla del todo dentro del marco legal del contrato de trabajo, debido a que en este se establecen dos días de descanso forzoso que serán sábados y domingos, pero debido a que estos son días de gran actividad para la empresa, se provee cambiarlo entre días de la semana. Según el Código de Trabajo en su art. 50 “(...). El trabajador debe tener días de descanso obligatorio, en virtud de que estos días no puedan ser sábado y domingo, estos será días entre semanas, siempre que se estipule en mutuo acuerdo con el empleado” (Asamblea Nacional, 2016).

En el ámbito laboral resulta esencial darle importancia a la compatibilidad de la vida laboral y personal de los trabajadores, teniendo siempre presente la importancia del trabajo como un medio

de alcanzar mayor realización personal y medio de sociabilización de los individuos, satisfaciendo la última escala en la pirámide de necesidades desarrollada por Maslow (1943) llamada autorrealización (Muñoz & Muñoz, 2013); la persona trabaja para vivir y no vive para trabajar (Zurita , 2016); de allí la importancia de promover un buen trabajo, considerando la carga y distribución del trabajo en las horas establecidas de los días de la semana, y evitando al máximo la prolongación muchas veces innecesarias o injustificadas de la jornada laboral.

Una de las formas en las que se puede analizar el impacto del desarrollo del capital humano en los resultados económicos de la empresa es en la forma en la que cada trabajador realiza sus labores; por ejemplo, el empleado tendrá más velocidad de respuesta si sus despachos son más precisos y sobretodo obtendrá resultados más positivos, tendrá la información de inventarios que realiza de manera trimestral más consolidada y veraz, ya que el compromiso será aún mayor.

A pesar de que Dismero S.A es una empresa que cuenta con mucha aceptación en el mercado donde se desarrolla, en el último año ésta ha tenido gran rotación de personal; en el 2017 éste se incrementó en un número de 41 cesantes, en relación con el año anterior que fue de 15 cesantes, siendo una de las principales causas directas la prolongada jornada laboral, ausentismo, baja remuneración, el descanso insuficiente, puestos no acorde a la inclinación de la persona, etc... Son muchos factores de riesgos psicosociales que influyen en el incremento de la rotación en todas las áreas de la empresa tanto operativa como administrativa. Charria, Sarsosa, & Arenas (2011) afirma que: El aspecto psicosocial es un factor importante al momento de desarrollar un trabajo, debido a que el trabajo se encuentra en un ambiente de estrés constante, este no va a rendir lo que se necesita en el desempeño de su función. (pág. 381)

Se puede asociar la rotación del personal de la empresa como una debilidad del negocio, en la

medida que esto se da y se incrementa se puede deducir que existen procesos que no se realizan de manera correcta; es decir, esto surge desde el proceso de contratación del personal, del lugar donde reside la persona al momento de su contratación, la comunicación con sus jefes inmediatos y hasta el riesgo laboral en el que se emergen en la actividad.

Muchas empresas alrededor del mundo ponen especial cuidado en elementos importantes como son la mano de obra y la normativa de recurso humano, por tal se toma gran detalle al momento del proceso de contratación evaluando a las personas por sus cualidades, valores, capacidades y competencias. También se busca implementar herramientas que generen un valor agregado al talento humano.

Según la Constitución Política del Ecuador en su art. 33, manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 29).

Por lo tanto el puesto de trabajo que se le brinde a una persona debería ser de acuerdo a sus capacidades, cabe recalcar que la empresa si toma en cuenta este derecho constitucional, al personal se le brinda todo tipo de implementos para su buen desempeño; como por ejemplo al personal de bodega una vez que ya ha pasado su periodo de prueba (proceso de contratación) se le brinda el uniforme respectivo y demás implementos para el uso y cuidado como son la faja, la franela, el estilete, cumpliendo de esta manera al Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa.

En muchas ocasiones existen empresa que aprovechan la necesidad de las personas, poniendo

en riesgo su integridad, al momento de que la empresa excede su jornada de trabajo se pone en riesgo la capacidad de las personas ya que el cansancio tanto físico como mental es uno de los factores de desgaste de una persona; provocando la falta de productividad de la empresa por el sedentarismo en el que sumergen al recurso humano y la falta de compromiso con la empresa.

El riesgo laboral es uno de los factores latentes que también la empresa toma en cuenta, en la investigación de campo realizada se pudo visualizar que el área de la bodega se encuentra bien organizada, con una buena iluminación para el correcto manejo de la mercadería y con maquinarias y herramientas adecuadas para la carga de mercadería.

Según el Reglamento General del Seguro de Riesgo del Trabajo en su art. 1 indica que se considera accidente de trabajo el que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo. (...) El que ocurriere en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas. (...) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuvieren relación con el trabajo. (...) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono. (...) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación. (IESS, 2016)

La productividad laboral en una empresa es el resultado de una serie de acciones que se llevan a cabo para alcanzar uno de los objetivos que tiene la empresa; siendo uno de ellos crear un buen ambiente laboral, que es uno de los componentes primordiales para el correcto desarrollo empresarial; esto se logra teniendo en cuentas los recursos que se involucran para la obtención de

la meta deseada y el resultado de los mismos, así como la dirección que se lleve en la empresa. La productividad y la salud tienen una estrecha y directa correlación, ya que un empleado sano, es un empleado feliz y por lo tanto un recurso que produce más.

Según Horngren, Datar, & Rajan (2012) manifiestan que la productividad mide la relación entre los insumos reales usados y la producción real elaborada. Cuanto más bajos sean los insumos para una cantidad determinada de productos o cuanto más altos sean los productos para una cantidad determinada de insumos, más alta será la productividad. La medición de los mejoramientos en la productividad con el paso del tiempo destaca la relación específica insumo-producto, que contribuye al liderazgo en costos. (pág. 492)

La productividad va de la mano con la gestión empresarial y la calidad, puesto que es indispensable mejorar aspectos como el posicionamiento y competitividad para garantizar el crecimiento de una empresa. Esto forma parte de las directrices que la gerencia de la empresa tiene para alcanzar el éxito empresarial junto con tener altos niveles de productividad.

La productividad laboral va de la mano con la rentabilidad; este se relaciona a las capacidades y las aptitudes del personal frente a sus actividades diarias, por ello cabe recalcar que no se obtiene los mismos resultados de una persona que su ritmo de labores es discontinuo y saturado, a diferencia de otra que cumple sus labores acordes con un rango de horario establecido. Se entiende por rentabilidad “Aquel vínculo que existe entre el lucro económico que se obtiene de determinada acción y los recursos que son requeridos para la generación de dicho beneficio. (...), el retorno que recibe un accionista en una empresa por participar económicamente de la misma” (Bembibre, 2012).

Las remuneraciones deben reflejar la productividad de una empresa (Díaz, 2016). En la empresa

existe un nivel alto rentabilidad en los últimos años los trabajadores han tenido grandiosos beneficios que es producto de la buena realización de sus labores a pesar del aprovechamiento laboral en la que el personal muchas veces se ve inmerso.

Dentro de lo que se refiere a la parte financiera en cuanto a la valoración de la mano de obra operativa en el área de bodega de la empresa Dismero S.A; esto se genera de manera normal calculando las horas suplementarias y las horas ordinarias en los días de gran afluencia en la que labora el personal, que estos pueden variar entre días de feriados, sábados y domingos.

Conforme el Art. 55 del Código de Trabajo establece (...). Que las horas suplementaria no podrá superar el límite que establece la ley y se le pagara al trabajador el recargo de acuerdo al horario en el cual se está desempeñado el trabajo extra .(Asamblea Nacional, 2016, pág. 10)

Dicho esto, el cálculo en horas extraordinarias y suplementarias se realiza de manera habitual. Tanto para horas suplementarias que corresponde al exceso que surge posterior a las 8 horas de la jornada laboral, en el que su factor de proporcionalidad equivale al 1,5; mientras a las horas extraordinarias que corresponde a la jornada de trabajo ejecutada los feriados y fines de semana donde su factor de proporcionalidad equivale a 2.

Cabe resaltar que, debido a un acuerdo entre las partes; es decir, departamento de bodega y talento humano; la empresa considera como horas suplementarias las labores que parten después de las 7 de la noche, puesto que la entrada a labores en el área de bodega empieza a partir de las 6 y 7 de mañana, con dos horas de descanso.

Para la empresa además del pago en horas extras se realiza el pago en bonos como un sistema de compensación al trabajar en su bienestar y calidad de vida; sin embargo, esta ayuda de manera

financiera a la empresa para que puedan disminuir costos en la parte salarial y aumentar la productividad. Para un empleado en la parte operativa perteneciente al área de bodega el bono que se le otorga equivale aproximadamente a \$ 62 y el costo hora equivale aproximadamente en \$1.60. Hay que mencionar que la empresa se rige bajo los salarios mínimos sectoriales que establece el Ministerio de Trabajo.

El proceso para el cálculo en horas extras de la empresa arranca desde el momento en el que el empleado realiza sus marcaciones en el reloj biométrico, puesto que este abala su asistencia a las labores de la empresa, en este se lleva un cálculo sobre las horas que están después de las 7 de la noche y que al menos en temporadas altas como son los feriados este tiene un incremento a un promedio equivalente del 70%. En los últimos meses el pago en horas extra en el área de bodega se ha situado en un promedio de entre las 509 horas, contribuyendo a valores que son relevantes para actividad a la que dedica la empresa; sin embargo, hay que mencionar que estos no son relevantes por el hecho de que no se reconoce en su totalidad a las horas extras que realiza el personal.

El cálculo es el habitual tanto para horas extras como suplementarias; en las horas extras la empresa toma en cuenta estos excesos⁴ de los cuales se divide la remuneración mensual establecida en el sectorial para los 240 obteniendo el valor en horas normales, secuencialmente se multiplica por la equivalencia que es 2 y a todo esto se multiplica por los días libres que el trabajador ha tenido durante el mes, correspondiendo así al valor en horas extraordinarias. De igual forma se realiza con las horas suplementarias en estas también se toma en cuenta la remuneración mensual dividido para los 240 y se multiplica por la equivalencia 1,5 y a todo esto se toma en cuenta el

⁴ Horas extras de la empresa Dismero S.A

excedente que registra el control de asistencia en el reloj biométrico; correspondiendo así al pago de horas extras en la valoración de la mano de obra operativa del área de bodega de la empresa Dismero S.A.

Como consecuencia de esto, a pesar de que se paguen horas extras por las labores ejecutadas en el área operativa de bodega para mayor eficiencia; el resultado es otro, puesto que estos se ven reflejadas en las pérdidas financieras que tiene la empresa por la mala gestión, como es el caso de los inventarios debido a que los despachos de mercadería muchas veces no se realizan de manera correcta, es por ello que muchas veces existen faltantes y sobrantes de productos de alta rotación; en lo que fue del año 2017 y como resultado de los tres inventarios que se realizaron la bodega presento un nivel de perdida que repercute directamente sobre el personal ya que esas pérdidas son descontadas directamente del rol, por las malas gestiones de las persona encargada; sin embargo, estas medidas son tomadas como políticas internas de la empresa, a pesar de esto estas multas según el código de trabajo en su Art. 44 se prohíbe “en concepto de multas exceder la retención del 10%” (Asamblea Nacional, 2016, pág. 8).

A pesar de esto queda en tela de duda la rentabilidad que tendría la empresa si en vez de realizar pago de horas extras a personas que quizás no tengan la misma proactividad, a otra que haría un trabajo más eficiente y efectivo, puesto que de esta manera se generaría un ahorro dentro de la empresa y un aumento de productividad y rentabilidad.

Conclusión

Después de realizar el estudio de caso en la empresa Dismero S.A analizando la valoración de la mano de obra en el área operativa se establece lo siguiente:

Se puede concluir que la empresa aplica las normativas legales de contratación de manera deficiente, puesto que se incumple con la jornada de trabajo y la jornada de descanso correspondiente ante la ley y el contrato de trabajo perjudicando de manera directa a la productividad de la empresa.

El pago de horas extras al personal sigue siendo un problema directo dentro de la valoración de la mano de obra; su cálculo se debe realizar de acuerdo con la normativa legales, en las cuales establece que no se excedan las 8 diarias y los 40 semanales para no afectar a la salud del trabajador; y en el caso de excesos su reconocimiento debe ser total y real.

El medio de control de asistencia de la empresa es poco eficiente debido al uso que el personal le proporciona, de las 4 marcaciones que se debe realizar en ocasiones estos, solo registra su entrada y no la salida o simplemente registran su entrada y salida como una sola jornada sin su jornada de descanso.

El proceso de contratación del personal es deficiente dado que una persona debería ser contratada de acuerdo con el perfil del puesto que va a desempeñar y regirse únicamente a sus funciones como tal, para de esta manera merminar errores de procesos dentro de la organización donde se desempeña.

Bibliografía

- Asamblea Nacional. (4 de Agosto de 2004). LEY DEL REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES. Quito. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de www.sri.gob.ec
- Asamblea Nacional. (24 de Julio de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. pág. 29.
- Asamblea Nacional. (28 de Marzo de 2016). CÓDIGO DE TRABAJO. Recuperado el 28 de Marzo de 2016, de Ministerio de Trabajo www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf
- Astor, E. N. (5 de Septiembre de 2008). *Aplicaciones de Maslow y Herzberg a los trabajadores del sector de la construcción*. Recuperado el 9 de 2 de 2018, de http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2008/WORK_ORGANIZATION_AND_HUMAN_RESOURCES_MANAGEMENT/1917-1928.pdf
- Bembibre, V. (26 de 01 de 2012). *Definición ABC*. Obtenido de www.definicionabc.com/economia/rentabilidad
- Charria, V. H., Sarsosa, K. O., & Arenas, F. O. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Recuperado el 26 de 1 de 2018, de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/9715/10419>
- Díaz, Y. (24 de Mayo de 2016). ¿Cómo aumentar la productividad laboral? *Ritmo Municipal*. Obtenido de www.ritmomunicipal.com/como-aumentar-la-productividad-laboral/
- Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2012). *Contabilidad de costos. Un enfoque gerencial* (Décimocuarta ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

IESS. (04 de marzo de 2016). REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO. pág. www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513.

Kotler , P., & Armstrong, G. (2012). Marketing. En *Marketing* (Décimocuarta ed., pág. 720). México: PEARSON Educación.

LosRecursosHumanos.com. (09 de 12 de 2014). Rotación del personal. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal/>

Monesterolo de Ramírez, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia (Tema Central)*. Recuperado el 22 de 1 de 2018, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>

Muñoz, J. C., & Muñoz, J. L. (2013). Análisis contrastivo del discurso y las prácticas empresariales. *Memorias*, 11(19), 71-81. Recuperado el 9 de 2 de 2018, de <http://revistas.ucc.edu.co/index.php/me/article/view/111/0>

Polo Garcia, B. E. (2013). *Contabilidad de Costos en la Alta Gerencia*. Bolivia: GRUPO EDITORIAL NUEVA LEGISLACION LTDA.

Rincón Soto, C. A., Lasso Marmolejo, G., & Parrado Bolaños, Á. E. (2012). *Contabilidad siglo XXI* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.

Zurita , F. E. (22 de Agosto de 2016). Vivo para trabajar o trabajo para vivir. *El Telégrafo*.

Anexo N° 1


**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES**


NUMERO RUC: 1291717531001
RAZON SOCIAL: DISMERO S.A.
NOMBRE COMERCIAL: DISMERO S.A.
CLASE CONTRIBUYENTE: ESPECIAL
REPRESENTANTE LEGAL: MEDINA PARRA ROBERTO MARCELO
CONTADOR: OCHOA CASTILLO CRISTINA PATRICIA

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 07/03/2005 **FEC. CONSTITUCION:** 07/03/2005
FEC. INSCRIPCION: 12/05/2005 **FECHA DE ACTUALIZACION:** 23/10/2017

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:

VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS Y PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD

DOMICILIO TRIBUTARIO:

Provincia: LOS RIOS Cantón: BABAHOYO Parroquia: CLEMENTE BAQUERIZO Calle: GARCIA MORENO Número: S/N
 Intersección: PEDRO CARBO Referencia ubicación: A VEINTE METROS DE LA IGLESIA CATOLICA LA FATIMA Telefono
 Trabajo: 052737041 Telefono Trabajo: 052737042 Email: dismerosa@hotmail.com Fax: 053901653 Telefono Trabajo:
 053901662 Celular: 0994330405

DOMICILIO ESPECIAL:
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:

- * ANEXO ACCIONISTAS, PARTICIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES
- * ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI
- * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- * DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- * DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA
- * IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

Son derechos de los contribuyentes: Derechos de trato y confidencialidad, Derechos de asistencia o colaboración, Derechos económicos, Derechos de información, Derechos procedimentales; para mayor información consulte en www.sri.gob.ec.
 Las personas naturales cuyo capital, ingresos anuales o costos y gastos anuales sean superiores a los límites establecidos en el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno están obligados a llevar contabilidad, convirtiéndose en agentes de retención, no podrán acogerse al Régimen Simplificado (RISE) y sus declaraciones de IVA deberán ser presentadas de manera mensual.
 Recuerde que sus declaraciones de IVA podrán presentarse de manera semestral siempre y cuando no se encuentre obligado a llevar contabilidad, transfiera bienes o preste servicios únicamente con tarifa 0% de IVA y/o sus ventas con tarifa diferente de 0% sean objeto de retención del 100% del IVA.

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 005 **ABIERTOS:** 5
JURISDICCION: ZONA 5 LOS RIOS **CERRADOS:** 0

FÍRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: BCYA020315 **Lugar de emisión:** BABAHOYO/AV. ENRIQUE **Fecha y hora:** 23/10/2017 11:39:43

Anexo N° 2

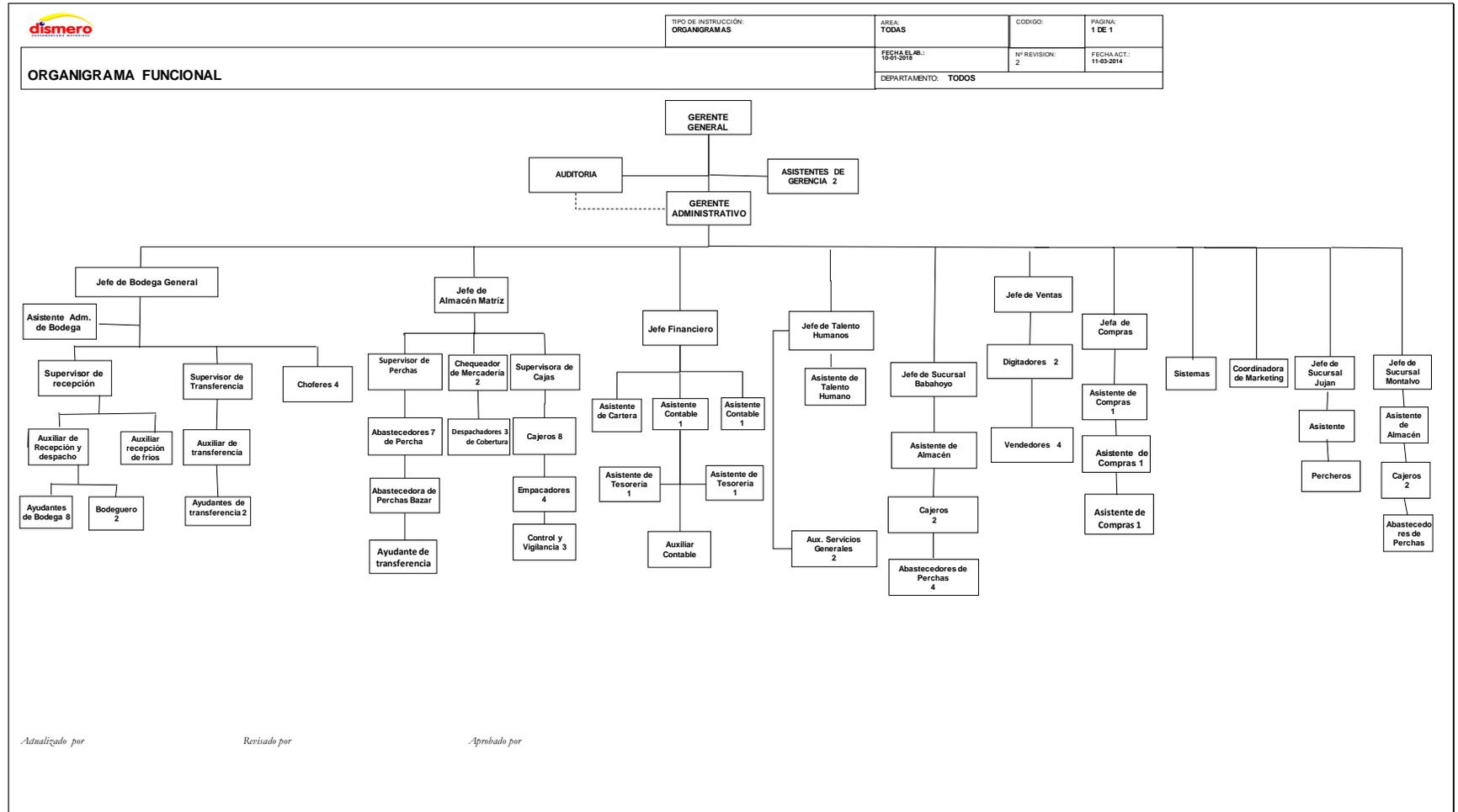


Ilustración 2 Organigrama de la Empresa Dismero S

Anexo N° 3

AÑO 2016					
MESES	CESANTES	TOTAL EMPLEADOS		%	FORMULA
ENERO	0	94	0,00	100	0,0
FEBRERO	2	95	0,02	100	2,1
MARZO	1	98	0,01	100	1,0
ABRIL	1	97	0,01	100	1,0
MAYO	0	97	0,00	100	0,0
JUNIO	5	100	0,05	100	5,0
JULIO	0	97	0,00	100	0,0
AGOSTO	1	97	0,01	100	1,0
SEPTIEMBRE	0	98	0,00	100	0,0
OCTUBRE	3	101	0,03	100	3,0
NOVIEMBRE	2	100	0,02	100	2,0
DICIEMBRE	0	98	0,00	100	0,0
	15				15,2

Fuente: Talento Humano - Año 2016

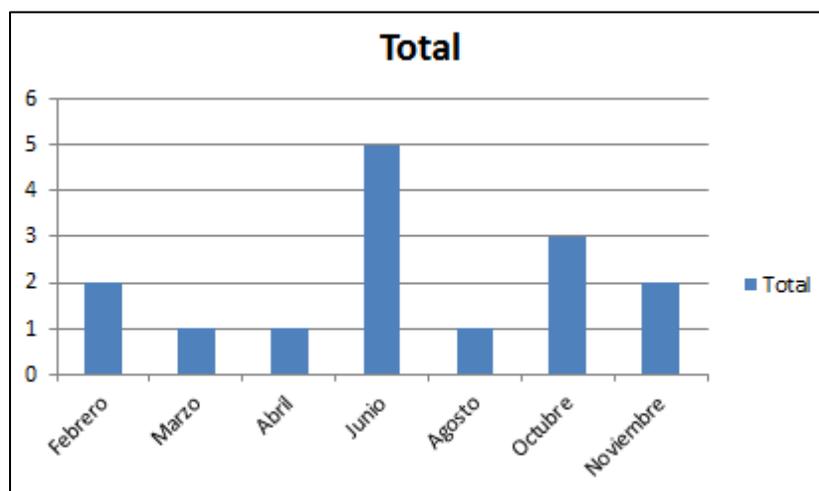


Ilustración 3 Rotación de Personal -2016

Anexo N° 4

AÑO 2017						
MESES	CESANTES	TOTAL EMPLEADOS		%	% ROTACION	
ENERO	2	98	0,02	100	2,0	
FEBRERO	2	98	0,02	100	2,0	
MARZO	2	97	0,02	100	2,1	
ABRIL	1	98	0,01	100	1,0	
MAYO	5	98	0,05	100	5,1	
JUNIO	7	104	0,07	100	6,7	
JULIO	1	115	0,01	100	0,9	
AGOSTO	0	114	0,00	100	0,0	
SEPTIEMBRE	6	120	0,05	100	5,0	
OCTUBRE	10	122	0,08	100	8,2	
NOVIEMBRE	3	127	0,02	100	2,4	
DICIEMBRE	2	124	0,02	100	1,6	
	41				37,0	

Fuente: Talento Humano - Año 2017

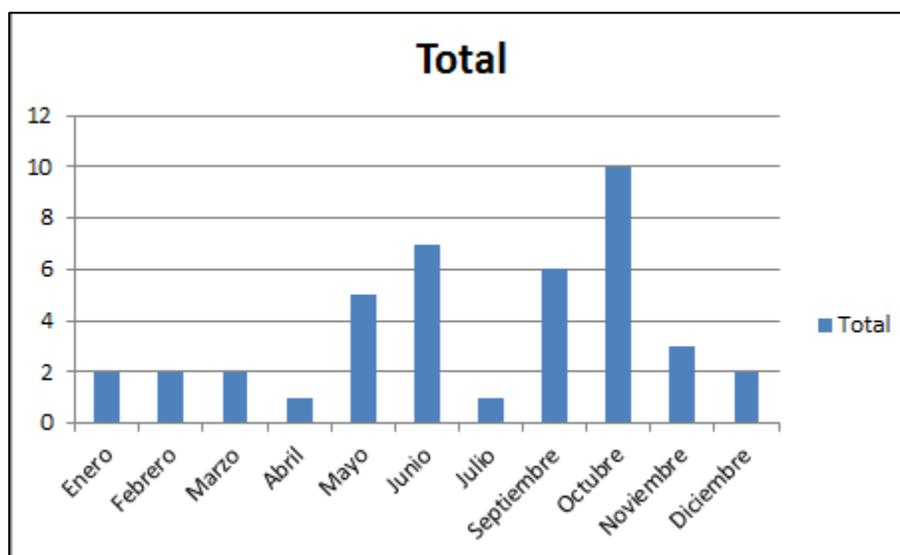


Ilustración 4 Rotación del Personal -2017

Anexo N° 5

HORAS EXTRAS

		OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AC-N°	Departamento	Excedente	Excedente	Excedente
1079	BODEGA	16	28	43
1080	BODEGA	18	23	52
1088	BODEGA	23	31	47
1089	BODEGA	16	31	54
1096	BODEGA	3	31	51
13	BODEGA	0	0	0
191	BODEGA	16	30	44
199	BODEGA	9	23	41
21	BODEGA	21	29	44
219	BODEGA	19	21	42
22	BODEGA	23	28	50
253	BODEGA	22	26	47
75	BODEGA	15	29	40
9	BODEGA	23	29	42
51	BODEGA	17	17	41
55	BODEGA	23	27	44
59	BODEGA	23	9	42
70	BODEGA	23	35	47
TOTAL		310	447	771

Fuente: Talento Humano - Año 2017

Ilustración 5 Horas Extras -Dismero 2017

Anexo N° 6



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Entrevista realizada a la encargada del Departamento de Talento Humano

La presente entrevista tiene como finalidad obtener información sobre el manejo en la Valoración de la mano de obra operativa en el área de bodega de la "Empresa Dismero S.A"

¿Cuál es el objeto social de la empresa?

¿Cómo está conformado la estructura organizacional de la empresa?

¿Cuánto personal está a disposición del área operativa?

¿Se le brinda a la trabajador todos los beneficios como corresponde la ley?

¿Qué tipo de control de asistencia se utiliza?

¿Se realiza pago de horas extras?

¿Se cumple con lo dispuesto en el contrato individual de trabajo?
