

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO SINDICALIZADO Y SU INCIDENCIA
EN EL COSTO REMUNERATIVO EN LA EMPRESA LIMA CAUCHO S.A., LIMA
METROPOLITANA, AÑO 2017.**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER
JUAN JORGE VILLALOBOS CASTRO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

LIMA, PERÚ

2019

A Dios Padre, por darme la vida la sabiduría y fuerza de poder cumplir mi primer proyecto de estudios y conservar mi salud.

A mi madrecita Carmen, por darme su aliento, fuerza, confianza y apoyo incondicional, desde su vientre hasta hoy.

A mi gran motivación, mi hijo Víctor, por ser la razón de enseñanza y superación cada día de mí existir.

A mi padre y queridos amigos, Jorge Lucero, Javier Jara y Julio Justo, por sus enseñanzas, guía, apoyo y ayuda.

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Ricardo Palma por brindarme una formación de excelencia y dejarme los mejores gratos recuerdos de enseñanzas al lado de los mejores docentes, en especial al profesor Walter Cabrejos Choy y a todos los profesores y maestros que me enseñaron, dieron y brindaron su experiencia.

INTRODUCCIÓN

La elaboración de la presente tesis “**la administración del talento humano sindicalizado y su incidencia en el costo remunerativo en la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017**”, surgió del interés en profundizar y conocer cómo el concepto remunerativo incide en el costo en una empresa con sindicato.

El presente trabajo de investigación tiene en perspectiva dar a conocer cómo se realizan los procesos de selección de personal hasta el proceso de pago de tributos; pero con las mejoras de hoy en día que muchas empresas del sector vienen aplicando con las buenas prácticas, con ello se propone mostrar cómo incide en los resultados y situación financiera.

La presente tesis consta de seis capítulos. En el primer capítulo se describe el planteamiento del estudio, además se formula el problema general y los problemas específicos, de igual manera el objetivo general y los objetivos específicos. También se hace mención de la justificación e importancia del estudio, alcance y limitaciones que se encontraron al desarrollar la investigación.

En el segundo capítulo, se ha desarrollado el marco teórico y conceptual, en el que se detallan los antecedentes del estudio nacional e internacional. Se menciona también las bases teóricoscientíficas y la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo, se sustenta la hipótesis y/o supuestos básicos de la investigación, identificación de variables o unidades de análisis y matriz lógica de consistencia.

En el cuarto capítulo del presente trabajo de investigación se describe el aspecto metodológico que comprende el tipo y método de la investigación, diseño específico de la investigación,

muestra o participantes, instrumentos de recogida de datos, técnica de procesamiento y análisis de datos y concluye con el procedimiento de ejecución de la tesis del estudio y el caso práctico.

En el quinto capítulo, se describe y analiza los resultados obtenidos producto de la recolección e interpretación de datos. Adicionalmente se incluyen tablas y gráficos estadísticos.

En el capítulo sexto, se exponen las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Finalmente, se presentan las referencias o fuentes de información y el apéndice respectivo.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iii
INTRODUCCIÓN	iv
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Formulación del problema	1
1.2 Objetivos generales y específicos	2
1.3 Justificación e importancia del estudio	2
1.4 Alcance y limitaciones	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL	4
2.1 Antecedentes de la investigación	4
2.2 Bases teórico-científicas	6
2.3 Definición de términos básicos	9
CAPÍTULO III	12
HIPÓTESIS Y VARIABLES	12
3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos	12
3.2 Identificación de variables o unidades de análisis	12
3.3 Matriz Lógica de consistencia	15
CAPÍTULO IV	16
MÉTODO	16

4.1.	Tipo y método de investigación	16
4.2.	Diseño específico de investigación.....	16
4.3.	Población, muestra o participantes	16
4.4.	Instrumento de recogida de datos	17
4.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	17
4.6.	Procedimiento de ejecución del estudio	18
	Caso Práctico	18
	CAPÍTULO V	29
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
5.1	Datos Cuantitativos	29
5.2	Análisis de Resultados.....	30
5.3	Discusión de Resultados.....	66
5.4	Prueba del Chi Cuadrado.....	68
	CAPÍTULO VI	69
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1	Conclusiones	69
6.2	Recomendaciones	70
	REFERENCIAS	71
	APÉNDICE	73

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1 Variable Independiente X: La administración del talento humano sindicalizado.	13
Tabla N° 2 Variable Dependiente Y: Costos Remunerativos.....	13
Tabla N° 3 Matriz Lógica de Consistencias	15
Tabla N° 4: Estados Financieros.....	19
Tabla N° 5: Anexos a los Estados financieros	22
Tabla N° 6: Datos de Edades.....	29
Tabla N° 7: Tipo de Personal	30
Tabla N° 8: Análisis pregunta 01	31
Tabla N° 9: Análisis pregunta 02	32
Tabla N° 10: Análisis pregunta 03	33
Tabla N° 11: Análisis pregunta 04	34
Tabla N° 12: Análisis pregunta 05.....	35
Tabla N° 13: Análisis pregunta 06.....	36
Tabla N° 14: Análisis pregunta 07.....	37
Tabla N° 15: Análisis pregunta 08.....	38
Tabla N° 16: Análisis pregunta 09.....	39
Tabla N° 17: Análisis pregunta 10.....	40
Tabla N° 18: Análisis pregunta 11	41
Tabla N° 19: Análisis pregunta 12.....	42
Tabla N° 20: Análisis pregunta 13.....	43
Tabla N° 21: Análisis pregunta 14.....	44
Tabla N° 22: Análisis pregunta 15.....	46

Tabla N° 23: Análisis pregunta 16.....	47
Tabla N° 24: Análisis pregunta 17.....	48
Tabla N° 25: Análisis pregunta 18.....	49
Tabla N° 26: Análisis pregunta 19.....	50
Tabla N° 27: Análisis pregunta 20.....	51
Tabla N° 28: Análisis pregunta 21.....	52
Tabla N° 29: Análisis pregunta 22.....	53
Tabla N° 30: Análisis pregunta 23.....	54
Tabla N° 31: Análisis pregunta 24.....	55
Tabla N° 32: Análisis pregunta 25.....	56
Tabla N° 33: Análisis pregunta 26.....	57
Tabla N° 34: Análisis pregunta 27.....	58
Tabla N° 35: Análisis pregunta 28.....	59
Tabla N° 36: Análisis pregunta 29.....	60
Tabla N° 37: Análisis pregunta 30.....	61
Tabla N° 38: Análisis pregunta 31.....	62
Tabla N° 39: Análisis pregunta 32.....	63
Tabla N° 40: Análisis pregunta 33.....	64
Tabla N° 41: Análisis pregunta 34.....	65
Tabla N° 42: Tabla de resultado de contraste de hipótesis.....	67

LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1: Gráfico pregunta 1	31
Figura N° 2: Gráfico pregunta 2.....	32
Figura N° 3: Gráfico pregunta 2.....	33
Figura N° 4: Gráfico pregunta 4.....	34
Figura N° 5: Gráfico pregunta 5	35
Figura N° 6: Gráfico pregunta 6	36
Figura N° 7: Gráfico pregunta 7	37
Figura N° 8: Gráfico pregunta 8	38
Figura N° 9: Gráfico pregunta 9	39
Figura N° 10: Gráfico pregunta 10	40
Figura N° 11: Gráfico pregunta 11	41
Figura N° 12: Gráfico pregunta 12	42
Figura N° 13: Gráfico pregunta 13	43
Figura N° 14: Gráfico pregunta 14	45
Figura N° 15: Gráfico pregunta 15	46
Figura N° 16: Gráfico pregunta 16	47
Figura N° 17: Gráfico pregunta 17	48
Figura N° 18: Gráfico pregunta 18	49
Figura N° 19: Gráfico pregunta 19	50
Figura N° 20: Gráfico pregunta 20	51
Figura N° 21: Gráfico pregunta 21	52
Figura N° 22: Gráfico pregunta 22	53
Figura N° 23: Gráfico pregunta 23	54
Figura N° 24: Gráfico pregunta 24	55

Figura N° 25: Gráfico pregunta 25	56
Figura N° 26: Gráfico pregunta 26	57
Figura N° 27: Gráfico pregunta 27	58
Figura N° 28: Gráfico pregunta 28	59
Figura N° 29: Gráfico pregunta 29	60
Figura N° 30: Gráfico pregunta 30	61
Figura N° 31: Gráfico pregunta 31	62
Figura N° 32: Gráfico pregunta 32	63
Figura N° 33: Gráfico pregunta 33	64
Figura N° 34: Gráfico pregunta 34	65

RESUMEN

El mundo de la Gestión Humana de hoy se convierte en un aspecto crucial pues el éxito de las instituciones u organizaciones dependen en gran medida de lo que las personas hacen y como lo hacen. Es así que el área se convierte en el socio estratégico para poder potenciar y de poder generar un mejor beneficio tanto personal como familiar.

Es por este motivo que uno de los factores en esta tesis es la administración de talento humano que comprende desde el momento que se genera una necesidad de requerimiento personal a la empresa. Respecto a su incidencia en el costo remunerativo se presenta la administración del talento humano con el fin de vincularlo y generar sus procesos de pagos, es decir procesar y pagar las variables y otros ingresos adicionales que tienen como parte del pacto sindical, esto conlleva al inicio del proceso de pago por todos aquellos gastos desde el requerimiento de personal hasta un posible cese en caso de desvinculación del trabajador.

En este contexto, la presente tesis muestra como la administración del talento humano sindicalizado incide en los resultados y situación financiera de una empresa, para esta investigación se tomó el caso de la empresa Lima Caucho S.A., en el que se puede apreciar desde la necesidad de vincular hasta una posible desvinculación.

El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo y el diseño es no experimental transversal descriptivo.

La técnica aplicada para la recolección de datos se realizó mediante encuestas, se recolectaron datos de 54 trabajadores obreros y empleados de las áreas de manufactura, administración y finanzas, gestión humana que realizan trabajos de operación directa para la producción de llantas de caucho, el proceso de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, edición IBM SPSS ®).

Palabras claves: Invertir, administración de talento humano, resultados, situación financiera.

ABSTRACT

The world of the Human management now to convert into a crucial aspect then the success of the institutions or organizations to depend what the people do and how do they do it. It's like that the area to convert into the strategic partner to strengthen and to generate a better profit both personal and family.

It's for this reason than one of the factors in the thesis is de management of de human talent who understand since the moment that is generated a necessity of the personal request to the company. According the impact the remunerative payment to cost make the human talent management in order to link it and generate its payment processes that is to say to process and pay the that is to process and pay the variables and other additional revenues that they have as part of the trade then witch of part the union pact this leads to the star syndical of payment process for all the expenses the personal request to a possible cessation in case of to dissociate of the worker.

In this context the present thesis shows how the human talent management in the syndical way inside in the results and financial situation in a company. For this investigation we took the case of the Lima Caucho S.A. company. We can see appreciate the necessity of the link or disliked

The focus of the investigation is the quantitative lid and the designs is not experimental transversal and descriptive.

The applied to technique to the collection of data was made in survey we collected data of 54 workers and clerks of the following areas: manufacture, finances, human management that carried out of the direct operation to the production of the rubber tires. The data process carried out by meaning of the statiscal program SPSS (Statistical Packagefor the Social Scienses, edition IBM SPSS) ®.

Keywords: to invest, human talent management, results financial situation.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Formulación del problema

El origen de las remuneraciones, se puede ubicar en la revolución industrial que conduce posteriormente a una economía de procesos de producción electrónica para fabricar bienes a gran escala introduciendo el pago de remuneraciones al trabajador por prestar un servicio. Al periodo inmediatamente posterior a la finalización de la primera guerra mundial se le ha tratado en el nombre de segunda revolución industrial caracterizándose por la estabilización del empleo y un mejor pago de remuneraciones.

Actualmente, la administración de remuneraciones se orienta a lograr ese equilibrio de interés entre la empresa y el trabajador, que toda organización debe conseguir para lograr un ambiente laboral propicio en que su talento humano se sienta satisfecho y motivado para conseguir los objetivos empresariales propuestos.

Se conoce que la persona humana es el activo más importante de la organización, sin la que no podría funcionar en un mercado globalizado, los esfuerzos están encaminados a atraer y retener el talento humano.

1.1.1. Problema General

¿De qué manera la administración del talento humano sindicalizado como capital intangible tiene incidencia en el costo Remunerativos en la Empresa Lima Caucho S.A., en Lima Metropolitana en el año 2017?

1.1.2. Problemas Específico

1.1.2.1 ¿Cómo la administración del talento humano sindicalizado incide en el Reclutamiento, selección, bienestar, riesgos laborales de los colaboradores de la empresa

Lima Caucho S.A., en Lima Metropolitana en el año 2017?

1.1.2.2 ¿En qué medida la administración del talento humano sindicalizado incide en la compensación directa o indirecta y obligación de informar de la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017?

1.2 Objetivos generales y específicos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la incidencia significativa de la administración del talento humano sindicalizado como capital intangible en el costo remunerativo de la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017

1.2.2 Objetivos Específicos

1.2.2.1 Establecer la incidencia significativa de la administración del talento humano sindicalizado en el reclutamiento, selección, bienestar, y riesgos laborales en los colaboradores de la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017.

1.2.2.2. Demostrar la incidencia de la administración del talento humano sindicalizado en la compensación económica directa e indirecta y obligación de informar de la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017.

1.3 Justificación e importancia del estudio

Las organizaciones hoy en día buscan optimizar los procesos de la administración del talento humano, las organizaciones dependen de las personas que la hacen desarrollar y como lo hacen ayudan a beneficiar en muchos aspectos, a veces se ganan otras se pierden por que invertir en un talento humano se obtiene grandes beneficios o de lo contrario se lo llevan y se pierde el talento.

Se puede saber cuánto se invierte en cada proceso de producción y su ganancia para luego los socios y accionistas puedan determinar si le es conveniente o no, obteniendo un resultado en un corto tiempo.

Por otro lado, sabemos que es difícil aplicar algunos conceptos modernos y/o aprender a potenciar con mejores prácticas, esto nos asegura que todo es posible, por lo que debemos estar preparados para mejorar e implementar nuevas herramientas de gestión.

Se justifica la investigación toda vez que nos permitirá demostrar la incidencia en el costo y a su vez se hace importante, vista la necesidad que tienen hoy en día las empresas de manufactura.

1.4 Alcance y limitaciones

El estudio se realizará en la empresa Lima Caucho S.A. ubicada en Carretera Central Km 1 Santa Anita, que se dedica a la fabricación de llantas y cámaras con 206 colaboradores obreros en la línea de producción y 222 empleados.

La limitación de la presente investigaciones estuvo en la poca disponibilidad de los colaboradores ya que cuentan con turnos rotativos, así como vacaciones, subsidios y otros permisos de goce.

Adicionalmente en algunas referencias bibliográficas sobre Gestión de Remuneraciones, por tratarse de temas de confiabilidad.

Sin embargo, estas limitaciones no han impedido conseguir los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

Existen gran cantidad de antecedentes sobre investigaciones teóricas que logran la satisfacción laboral y el desempeño, a continuación, se mencionan algunas:

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

En la tesis de Renzo Herbert Domínguez Pauline, Freddy Manuel Sánchez Llerena (2013). “Relación entre rotación de personal y productividad y Rentabilidad de la Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013”. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo Perú. Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. (Pauline & Sanchez Llerena, 2013). Los autores en esta investigación determinaron que existe una relación directa entre la rotación de personal con la rentabilidad y una relación inversa entre la rotación de personal con la productividad. También se propone soluciones a la problemática mediante un programa de retención de talento.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

En la tesis de José Libentón Contreras Plua (2013). - “Evaluación del sistema Administrativo y Contable en relación a la nómina de personal que labora en la Empresa La Francey S.A. Cantón Mocache periodo 2012”. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. Para obtener el Título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría. (Plua, 2013)

La investigación comprueba que el control interno del Sistema Administrativo y Contable que ejecuta la empresa La Francey S.A., tiene relación directa con la elaboración y cancelación de la nómina.

En la tesis de Daneyla C. Arévalo L. (2005). “Análisis de los procedimientos Administrativos y Contables aplicados para la elaboración y cancelación de la Nómina del Personal de la Empresa WACKENHUNT, Venezolana, C. A. Maturise”. Universidad de Oriente Núcleo de Monagas, Venezuela. Para obtener el Título de Licenciado en Contaduría Pública. La investigación comprueba que es necesario mejorar el control interno de la Nómina. (Arévalo, 2005; Plua, 2013)

En la tesis de Nunes Luis Miguel, Quintero Inés, Quintero Sergio (2014). “Manual de las Normas y procedimientos para el área de Nómina de Almacenadora de San Diego C.A”. Universidad de Carabobo, Venezuela. Para obtener el Título de Licenciado en Contaduría Pública. (Nunes, Quintero, & Quintero, 2014)

La investigación tiene como objeto diseñar un manual de normas y procedimientos que optimice las operaciones en el área de nómina, a fin de aumentar la confiabilidad de la Gerencia hacia este departamento. Esta investigación fue de carácter proyectivo, ya que se encuentra en proponer soluciones a una situación determinada. Los resultados obtenidos determinaron la necesidad de un manual de normas y procedimientos para la elaboración de la nómina.

En la tesis de Hesler Obdulio Sosa Bárcenas (2010). “Diseño de un Sistema de Control Interno en el Ciclo de Egresos – Nómina de una empresa de Agentes de Seguridad”. Universidad de San Carlos, Guatemala. Para obtener el Título de Contador Público y Auditor, en el grado académico de Licenciado. (Obdulio, 2010)

En esta investigación se llega a la conclusión de que existe una excesiva rotación de personal y deficiente administración del mismo. Incorpora un caso práctico y propuesta.

En la tesis de Juan Jaime López Hernández (2004). “La rotación de los empleados dentro de la Organización y sus efectos en la productividad”. Instituto Politécnico Nacional. México. Para obtener el grado de Maestro en Ciencias con Especialidad en Administración. (Jaime, 2004)

Esta investigación analiza el problema de la rotación de personal en dos empresas con el objetivo de determinar las causas que la originan y presentan propuestas que revertirían dicha situación, logrando la permanencia de sus empleados con base en un interés en un recurso humano. Ello seguramente fortalecerá a dichas empresas mejorando su productividad y permitiéndoles una posición exitosa dentro de su sector industrial.

La implantación de las propuestas requerirá de un gran esfuerzo de las partes involucradas, la patronal y la de los trabajadores, pero no cabe duda que al final los que se obtendrá será más importante de lo que se invirtió.

2.2 Bases teórico-científicas

Costos Laborales

Es el gasto que incurre el empleador por emplear recursos humanos, este incluye el salario o sueldo, la seguridad social y seguros privados, SENATI, además transporte, alojamiento, equipos de protección personal.

Contrato de Trabajo

Es un convenio mediante el cual una persona física, se obliga a ponerse a disposición de otra y por ello subordina su propia y personal energía de trabajo a la voluntad de otras a cambio de una remuneración

Contrato Colectivo de Trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Cese laboral o Finiquito

Manifiesto del trabajador dando por terminado el contrato o relación de trabajo seguido de la conformidad del patrón.

Empleador

Es toda empresa natural, empresa unipersonal, persona jurídica sociedad regular o de hecho que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación.

Legislación Laboral

Contiene las principales disposiciones vigentes sobre la materia. El Ministerio de Trabajo y Promoción Social actualizará periódicamente el Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral.

La legislación laboral del Perú regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores, así como la actividad de los sindicatos y la actuación del estado especialmente en materia de la seguridad social en el Perú.

Lugar de Residencia

Lugar en que se habita por un tiempo determinado. La residencia se distingue del domicilio que es el lugar de morada fija y permanente. Usualmente residencia significa sólo la presencia física como habitante en un sitio determinado, mientras que domicilio de hecho

requiere, además de la presencia física, la intención de hacer de él, la sede de sus negocios e intereses. Una persona puede tener al mismo tiempo más de una residencia, pero sólo un domicilio.

Planilla Electrónica

Es el documento llevado a través de medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los trabajadores, empleadores, pensionistas, prestaciones de servicios, personal en formación. Modalidad formativa laboral y otros como los derechos habientes. D.S. N° 018-2007-TR (28-08.07)

Plame

Es el segundo componente de la Planilla Electrónica que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T Registro), así como de los prestadores de servicios que obtengan rentas de 4ta Categoría.

Relaciones Colectivas de Trabajo

Esta norma aplica a los trabajadores sujetos a régimen laboral de la actividad privada y que presten servicios para empleadores privados. D.S 010-2003-TR (05.10.2003)

Sanción Laboral

Es la consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica, esto depende de la norma incumplida o violada y puede haber sanciones penales, civil o administrativas.

Seguro Social de Salud

El seguro social de salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción y recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales. El IPSS se complementa con los planes y programas de salud brindados por las Entidades Prestadoras de Salud debidamente acreditadas financiando las prestaciones mediante los aportes y otros pagos que correspondan con arreglo a ley. **D.S. N° 009-EF (09.09.97), Art 3°**

Síntesis de la Legislación Laboral

LA SÍNTESIS, tal como es señalado en la parte considerativa, “propende fundamentalmente en la orientación y difusión de la normativa laboral y la prevención de los conflictos laborales...” Buscando que las tres partes fundamentales de las relaciones laborales: trabajadores empleadores y Estado cuenten con un instrumento informativo de las obligaciones y derechos generados en una relación individual de trabajo. DL 910 Ley general de Inspección de trabajo y su reglamento D.S. N° 020-201-TR

2.3 Definición de términos básicos

Beneficios Laborales. Son conceptos que la legislación laboral del Perú establece como un derecho para el trabajador en caso de un cese o desvinculación laboral para que puedan cubrir el tiempo de desempleo.

Boleta de Pago. Es un documento legal que se le otorga y acredita al trabajador en donde refleja los ingresos y descuentos percibidos durante un tramo de jornada laboral pudiendo ser semanal o mensual.

Contratos Sujetos a Modalidad. Son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, que

deben celebrarse necesariamente por escrito y registrarse obligatoriamente ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración.

Cuenta de Haberes. Es un medio de pago que le asigna al trabajador con el fin de generar su pago semanal o mensual.

Extinción del contrato de trabajo. Es la finalización o término del contrato de trabajo.

Descuentos. Son aquellos egresos que se le aplica al trabajador como parte de una autorización por voluntad propia o de acuerdo a ley

Ingresos. Son aquellas ganancias percibidas durante una jornada laboral que benefician al trabajador como producto del esfuerzo físico.

Liquidez. Capacidad que tiene una entidad económica para hacer frente a sus obligaciones financieras en el corto plazo.

Modalidades Formativas. Son convenios especiales que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas de capacitación y formación profesional.

Obligación del Empleador. Son aquellas obligaciones que asume de los trabajadores desde el momento que ingresa a la organización.

Obligaciones laborales. Es la deuda a corto o mediano plazo que genera la organización en beneficio de sus trabajadores.

Provisiones. Son gastos que se generan durante un periodo corto y que sirven para preveer un desembolso fuerte cada cierto tiempo.

Remuneración o salario. Es el total de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie por la contraprestación profesional de un servicio laboral por cuenta ajena.

Resultado. Es el reporte financiero que cubre un periodo determinado de manera detallada los ingresos, los gastos obtenidos en el momento en que se producen y como consecuencia,

el beneficio o pérdida que ha generado la organización en dicho periodo de tiempo para luego poder tomar decisiones sobre el negocio.

Situación Financiera. Es la particular, específica relación que guardan el activo, pasivo y patrimonio en una empresa en particular.

SUNAFIL. Es el organismo técnico especializado, adscrito al ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

SUNAT. Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. Es la entidad que administra los tributos correspondientes al gobierno nacional.

Trabajador. Persona natural que presta servicio a un empleador bajo la relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera que sea la modalidad de trabajo

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis y/o Supuestos Básicos

3.1.1. Hipótesis General

La Administración del talento humano sindicalizado como capital intangible incide significativamente en el costo remunerativo de la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017.

3.1.2. Hipótesis Específicas

3.1.2.1 La Administración del talento humano sindicalizado incide en el reclutamiento, selección, relaciones empresa con sindicato.

3.1.2.2 La Administración del talento humano sindicalizado incide en la compensación económica directa e indirecta, cargas sociales y obligación de informar las remuneraciones de la empresa Lima Caucho S.A., Lima Metropolitana, año 2017.

3.2.1 Identificación de variables o unidades de análisis

Variable Independiente X: Administración del Talento Humano Sindicalizado.

Variable Dependiente Y: Costo Remunerativo

Tabla N° 1

Variable Independiente X: La administración del talento humano sindicalizado

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE X: ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO SINDICALIZADO Capital intangible valioso para lograr el desarrollo y cumplimiento de metas de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.	Reclutamiento	Perfil basado en competencias
		Costo del reclutamiento
	Selección	Ingreso de competencias adecuadas
	Relaciones empresa con Sindicato	Negociaciones Colectivas
		Administración del Contrato colectivo
		Cooperación Sindicato empresa

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 2

Variable Dependiente Y: Costo Remunerativo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
DEPENDIENTE Y: COSTO REMUNERATIVO Compensación económica que recibe un colaborador por servicios prestados en las tareas que se le asignó en la Empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.	Compensación Económica Directa	Remuneraciones
		Bonificaciones
	Compensación Económica Indirecta	Prestaciones de ley o Beneficios Sociales
		Prestaciones asistenciales
	Cargas Sociales	Seguridad social
		Previsión social
	Información de Remuneraciones	Planilla de Remuneraciones

		PLAME
--	--	-------

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Matriz Lógica de consistencia

Tabla N° 3 Matriz de Consistencia-Matriz A

LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO SINDICALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL COSTO REMUNERATIVO EN LA EMPRESA LIMA CAUCHO S.A., LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017					
PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PRBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: X: ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO (SINDICALIZADO) Capital intangible valioso para lograr el desarrollo y cumplimiento de metas de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.	Reclutamiento	Perfil basado en competencias Costo del reclutamiento
¿De qué manera la administración del talento humano sindicalizado como capital intangible tiene incidencia en el costo remunerativo en la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017?	Determinar la incidencia significativa de la administración del talento humano sindicalizado como capital intangible en el costo remunerativo de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017	La administración del talento humano sindicalizado como capital intangible incide significativamente en el costo remunerativo de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017		Selección	Ingreso de competencias adecuadas Costo de selección
				Relaciones empresa con Sindicato	Negociaciones Colectivas Administración del Contrato colectivo Cooperación Sindicato empresa
					Remuneraciones Bonificaciones
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICA	VARIABLE DEPENDIENTE: Y: COSTO REMUNERATIVO Compensación económica que recibe un colaborador por servicios prestados en las tareas que se le asignó en la Empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.	Compensación Económica Directa	Prestaciones de ley o Beneficios Sociales Prestaciones asistenciales
¿Cómo la administración del talento humano sindicalizado incide en el reclutamiento, selección, bienestar, riesgos laborales de los colaboradores de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017?	Establecer la incidencia significativa de la administración del talento humano sindicalizado en el reclutamiento, selección, bienestar, y riesgos laborales e los colaboradores de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.	La administración del talento humano sindicalizado, incide en el reclutamiento, selección, bienestar y riesgos laborales de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.		Compensación Económica Indirecta	Seguridad social Previsión social
				Cargas Sociales	Planilla de Remuneraciones PLAME
¿En qué medida la administración del talento humano sindicalizado incide en la compensación directa o indirecta y obligación de informar de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017?	Demostrar la incidencia de la administración del talento humano sindicalizado en las compensación económica directa e indirecta y obligación de informar de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017	La administración del talento humano sindicalizado, incide en la compensación económica directa e indirecta y obligación de informar de la empresa LIMA CAUCHO S.A., Lima Metropolitana, año 2017.	Información de Remuneraciones		

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 Tipo y método de investigación

Para el desarrollo de la tesis se utilizó el enfoque cuantitativo deductivo, en la que se han validado las hipótesis formuladas por medio de un análisis estadístico.

Se realizó encuestas con el fin de recolectar los datos a estudiar y probar las hipótesis formuladas en base a la medición numérica, además de realizar un análisis estadístico con la finalidad de probar dicha hipótesis.

4.2 Diseño específico de investigación

Este punto se refiere al plan o estrategia utilizada para analizar la certeza de la hipótesis formulada.

En esta investigación el tipo de diseño que se ha elegido es: Investigación no experimental transversal descriptiva y correlacional ya que solo se analiza y mide la relación que existe entre las variables dependientes e independientes.

5 Población, muestra o participantes

Con el fin de desarrollar la investigación, la población está conformada por trabajadores del área de producción obreros de la empresa, podemos asumir que la población es finita siendo $N=63$

Muestra

Considerando las condiciones de muestreo aleatorio simple, el tamaño óptimo de la muestra estará dado por la siguiente relación:

$$n = \frac{Z^2 0.05 * P * Q}{\varepsilon^2}$$

Dónde:

N: Es el tamaño óptimo de la muestra

$Z_{0.05}=1.96$ es el cuartil de la normal estándar al 95% de confianza.

P: Proporcional de aciertos.

Q: Proporción de errores 1-P

ε : Nivel de error de estimación del parámetro de interés.

Esto es,

$$n = \frac{63 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{1.1154} = 54$$

Esto nos muestra que debemos encuestar al $n=134$ a personal Obrero que realicen el mismo trabajo operacional.

6. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recogida se ha dado mediante un cuestionario cuya medición fue en la escala tipo Likert.

7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento utilizada en esta investigación fue efectuada a través del sistema SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, edición IBM SPSS ®), para un mayor control y análisis de los datos y procesamiento se contó con la asesoría de una profesional experta en la materia.

Adicionalmente se revisó con el programa Excel para la realización de los gráficos y tablas.

8. Procedimiento de ejecución del estudio

El procedimiento fue el siguiente:

1. Se elaboraron las preguntas de la encuesta teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores del estudio.
2. Se escogió la muestra la cuál fue encuestada teniendo en consideración solo a los colaboradores del área de producción.
3. Finalmente, se procesaron los datos recolectados mediante las encuestas, para que sean analizados a través del programa estadístico SPSS con la asesoría de un experto en la materia.

Caso Práctico

Para el desarrollo de esta investigación se tomó el caso de la Empresa Lima Caucho S.A. para lo cual se muestra lo siguiente:

- Estado de Situación Financiera
- Estado de Resultados
- Notas a los Estados Financieros
- Análisis de las Razones Financieras
- Análisis Vertical
- Análisis Horizontal

Tabla N° 4: Estados Financieros

LIMA CAUCHO S.A.

**ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2016
(EN SOLES)**

ACTIVOS	NOTA	2017	2016	PASIVOS Y PATRIMONIO	NOTA	2017	2016
Activos corrientes:				Pasivos corrientes:			
Efectivo y equivalente de efectivo	4	865,555	811,083	Otros pasivos financieros	10	10,626,082	-
Cuentas por cobrar comerciales (neto)	5	20,470,523	32,379,959	Cuentas por pagar comerciales	11	20,567,084	40,786,562
Otras cuentas por cobrar (neto)	6	3,555,206	2,650,609	Otras cuentas por pagar	12	5,693,321	9,260,974
Inventarios	7	34,343,256	25,347,782	Total pasivos corrientes		36,886,487	50,047,536
Anticipos	8	863,503	387,276				
Total Activo Corriente		60,098,043	61,576,709	Pasivos no corrientes:			
				Otros pasivos financieros	10	25,158,327	3,750,000
				Pasivos por impuestos diferidos	13	113,649,649	109,247,297
				Total Pasivo No corrientes		138,807,976	112,997,297
				TOTAL PASIVOS		175,694,463	163,044,833
Activos no corrientes:				PATRIMONIO	14		
Activos no cte o activos para su disposición- mantenimiento para la venta		-	36,756,639	Capital emitido		15,962,580	15,962,580
Propiedades, planta y equipo (neto)	9	416,007,355	365,034,753	Acciones de inversión		5,720,456	5,720,456
				Otras reservas de capital		-	308,000
Activos por impuestos diferidos	13	429,953	339,910	Otras reservas de patrimonio		264,685,650	259,148,523
Total activos no corrientes		416,437,308	402,131,302	Resultados acumulados		14,472,202	19,523,619
				TOTAL PATRIMONIO		300,840,888	300,663,178
TOTAL ACTIVOS		476,535,351	463,708,011	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		476,535,351	463,708,011

LIMA CAUCHO S.A.

ESTADO DE RESULTADOS Al 31 DE DICIEMBRE DE 2017 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2016 (EN SOLES)

		2017	2016
INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	(17)	82,998,688	83,979,257
COSTO DE VENTAS	(18)	(65,383,160)	(66,375,901)
GANANCIA (PÉRDIDA) BRUTA		17,615,528	17,603,356
<u>(GASTOS) INGRESOS POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</u>			
GASTOS DE VENTAS Y DISTRIBUCIÓN	(19)	(8,564,324)	(6,349,743)
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	(20)	(8,732,456)	(9,295,679)
OTROS GASTOS OPERATIVOS	(21)	(1,229,613)	(42,076,185)
OTROS INGRESOS OPERATIVOS	(21)	2,180,699	40,422,947
TOTAL (GASTOS) INGRESOS POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		(16,345,694)	(17,298,660)
GANANCIA (PÉRDIDA) POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		1,269,834	304,696
<u>(GASTOS) INGRESOS FINANCIEROS</u>			
INGRESOS FINANCIEROS		206,460	1,316,839
GASTOS FINANCIEROS		(3,948,552)	(3,009,555)
DIFERENCIA DE CAMBIO NETO		423,988	(1,756,591)
TOTAL (GASTOS) INGRESOS FINANCIEROS		(3,318,105)	(3,449,307)
RESULTADO ANTES DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS		(2,048,271)	(3,144,611)
IMPUESTO A LAS GANANCIAS DIFERIDO		(2,034,704)	9,500,430
GASTO POR IMPUESTO A LAS GANANCIAS			(2,932,817)
GANANCIA (PÉRDIDA) NETA DEL EJERCICIO		(4,082,975)	3,423,002

NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS

NOTA: 1, 2, 3 Identificación de la entidad, actividad económica y aspectos societarios.

Identificación: Lima Caucho S.A. con domicilio legal, así como su planta de fabricación, almacenes y oficinas administrativas se encuentran ubicadas en Av. Carretera Central 349 Km. 1 – Santa Anita – Lima, Perú.

Actividad económica: La Compañía se dedica a la fabricación, importación y comercialización de neumáticos para uso automotriz. Sus ventas se efectúan 72% (73% el 2015) al mercado nacional y en un 28% (27% el 2015) al mercado exterior. Adicionalmente presta servicios de enllante y balanceo de llantas para vehículos.

Aspecto societario: Los principales accionistas de la Compañía son Comercializadora Llantas Unidas S.A., domiciliada en Colombia y Blue Orbis Corp, domiciliada en la República de Panamá, cada una con el 37.297% de las acciones, totalizando el 74.594%.

Tabla N° 5: Notas a los Estados Financieros

NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS**NOTA 4**

Efectivo Y Equivalente de Efectivo	2017	2016
Efectivo en caja	149,822	165,374
Cuentas corrientes bancarias	715,733	645,709
Total	865,555	811,083

NOTA 5

Cuentas Por Cobrar Comerciales (Neto)	2017	2016
A terceros		
Facturas	11,312,270	5,780,732
Letras	7,607,790	4,648,731
	18,920,060	10,429,463
A relacionada		
Comercializadora llantas Unidas S.A.	6,969,829	27,282,253
Total cuentas por cobrar comerciales	25,889,889	37,711,716
Menos:		
Estimación para cuentas de cobranza	-5,419,366	-5,331,757
Total	20,470,523	32,379,959

NOTA 6

Otras Cuentas Por Cobrar (Neto)	2017	2016
Crédito fiscal del IGV	891,007	
Saldo a favor por el impuesto a las ganancias	1,408,771	1,680,951
ITAN		122,265
Por cobrar al personal	201,437	165,538
Otras cuentas por cobrar	1,053,991	681,855
Total	3,555,206	2,650,609

NOTA 7

Inventarios	2017	2016
Mercaderías	1,530,158	2,961,388
Productos terminados	17,047,993	7,506,734
Productos en proceso	3,043,438	4,978,923
Materias primas y auxiliares	2,491,574	2,459,059
Repuestos, embalajes y suministros	6,140,897	5,667,178
Mercaderías en tránsito	4,207,736	1,893,040
Desvalorización de suministros	-118,540	-118,540
Total	34,343,256	25,347,782

NOTA 8

Anticipos	2017	2016
Seguros pagados por anticipado	616,844	299,045
Movimiento de Software pagado por	119,875	
Entregas a rendir cuenta	9,480	21,426
Otros	117,304	66,805
Total	863,503	387,276

NOTA 9

Propiedades, Planta y Equipo (Neto)	2017	2016
Terrenos	377,974,755	333,364,034
Edificios y otras construcciones	76,974,012	76,974,012
Maquinaria y equipo	75,694,069	71,982,952
Muebles y enseres	9,143,272	9,116,132
Unidades de transporte	927,806	707,682
Trabajos en curso	13,361,200	9,584,436
Subtotal	554,075,114	501,729,248
Depreciación Acumulada de:		
Edificios y otras construcciones	68,260,166	68,005,432
Maquinaria y equipo	60,417,694	59,496,836
Muebles y enseres	8,656,072	8,487,750
Unidades de transporte	733,827	704,477
Subtotal	138,067,759	136,694,495
Total	416,007,355	365,034,753

NOTA 10

	2017		2016
Otros Pasivos Financieros	Corriente	No corriente	Corriente
Pagarés	7,134,978	-	3,750,000
Préstamos bancarios	2,689,510	25,310,490	
Letras descontadas	785,019	-	
Intereses diferidos	-29,312	-275,920	
Arrendamientos financieros	45,887	123,757	-
Total	10,626,082	25,158,327	3,750,000

NOTA 11

Cuentas por Pagar Comerciales	2017	2016
A terceros		
Facturas	18,489,609	23,291,021
Letras	2,077,475	1,481,634
	20,567,084	24,772,655
A relacionada		
Comercializadora Llantas Unidas S.A.	-	16,013,907
Total	20,567,084	40,786,562

NOTA 12

Otras Cuentas Por Pagar	2017	2016
Tributos por pagar	1,615,145	4,600,908
Remuneraciones por pagar	1,435,223	2,373,079
Cuentas por pagar diversas	110,580	24,248
Provisiones diversas	1,255,989	385,680
Dividendos por pagar	977,120	1,432,699
Beneficios sociales de trabajadores	299,264	444,360
Total	5,693,321	9,260,974

NOTA 13

Pasivos por Impuestos Diferidos	2017	2016
Activos Por Impuestos Diferidos		
Vacaciones no pagadas	429,953	339,910
Total activo diferido	429,953	339,910
Pasivos Por Impuestos Diferidos		
Revaluación de edificios	-642,861	-683,128
Revaluación de terrenos	-109,805,880	-107,488,926
Leasing	-887,665	-433,214
Activos depreciados distintas a las tasas	-2,215,982	-548,613
Inventarios facturados y no embarcados	-97,261	-93,416
Total	-113,649,649	-109,247,297

NOTA 14

Patrimonio	2017	2016
Capital emitido	15,962,580	15,962,580
Acciones de inversión	5,720,456	5,720,456
Otras reservas de capital		308,000
Otras reservas de patrimonio	264,685,650	259,148,523
Resultados acumulados	14,472,202	19,523,619
Total	300,840,888	300,663,178

NOTA 17

Ingresos de Actividades Ordinarias	2017	2016
Venta locales	56,631,909	62,155,179
Ventas al exterior	26,366,779	21,824,078
Total	82,998,688	83,979,257

NOTA 18

Costo de Venta	2017	2016
Saldo inicial:		
Productos terminados	7,506,734	2,018,682
Productos en proceso	4,978,923	6,277,878
Más		
Consumo de materias primas y auxiliares	46,076,193	40,773,989
Mano de obra	15,364,065	15,859,149
Depreciación	1,188,926	2,359,480
Compensación por tiempo de servicios	1,083,853	1,038,172
Gastos de fabricación	5,199,682	6,713,587
Menos		
Costo fijo no asignado a la producción		-3,759,403
Inventario final de productos terminados	-17,047,993	-7,506,734
Inventario final de productos en proceso	-3,043,438	-4,978,923
Costo de venta de productos terminados	61,306,945	58,795,877
Costo de mercadería y servicios	4,178,663	3,751,045
Costo de desvalorización de materiales	-	3,828,979
Total	65,485,608	66,375,901

NOTA 19

Gastos de Ventas y Distribución	2017	2016
Sueldos y otras remuneraciones	3,111,104	2,904,288
Servicios de terceros	128,768	112,906
Publicidad	1,126,105	595,325
Depreciación	162,729	239,878
Provisión para beneficios sociales	223,200	201,002
Seguros	229,730	188,413
Fletes	831,513	609,501
Gastos de exportación	631,993	478,359
Gastos de viaje, estadía y movilidad	269,330	187,743
Mantenimiento	212,019	116,331
Gastos de oficina	59,839	42,039
Telecomunicaciones	63,343	81,584
Energía eléctrica	36,260	43,141
Campañas de ventas	382,040	-
Diversos	1,096,261	549,233
Total	8,564,234	6,349,743

NOTA 20

Gastos de Administración	2017	2016
Sueldos y otras remuneraciones	5,301,056	5,263,052
Honorarios	543,645	453,354
Depreciación	155,000	174,851
Provisión para beneficios sociales	334,739	337,099
Procesamiento de datos	119,323	187,977
Gastos de viaje y de representación	257,367	123,196
Gastos bancarios e ITF	419,437	440,204
Energía eléctrica	63,744	75,842
Mantenimiento	55,012	58,644
Seguros	214,545	195,480
Servicios de terceros	375,243	289,913
Telecomunicaciones	55,069	73,704
Gastos de oficina	209,684	246,513
Provisión de cobranza dudosa	87,608	545,246
Diversos	540,984	830,604
Total	8,732,456	9,295,679

NOTA 21

Otros (Gastos), Ingresos por Actividades de Operación	2017	2016
Ingresos por Enajenación de Activos		38,797,017
Costo por Enajenación de Activos		-37,019,629
Otros Ingresos	2,180,699	1,625,930
Otros Gastos	-1,229,613	-5,056,556
Total ingresos y gastos	951,086	-1,653,238

RATIOS

INDICADORES FINANCIEROS		FORMULAS	2017	2016	INTERPRETACIÓN
MEDIDAS DE LIQUIDEZ	CAPITAL DE TRABAJO NETO	ACTIVOS CTES - PASIVOS CORRIENTES	60'098,043.00 - 36'886,486.69 23,211,556.31	61'576,709.00 - 53'797,536.33 7,779,172.67	El capital de trabajo neto ha mejorado significativamente en el 2017 debido a la disminución de los pasivos corrientes en S/.16'911,049.64
	LIQUIDEZ GENERAL	ACTIVOS CTES / PASIVOS CORRIENTES	60'098,043.00 / 36'886,486.69 1.63	61'576,709.00 / 53'797,536.33 1.14	La liquidez general en el 2017 ha mejorado al disponer el 1.63 veces de recursos en vez de 1.14 veces en el 2016.
	LIQUIDEZ DE CAJA	EFFECTIVO Y EQUIVALENTE AL EFFECTIVO / PASIVO CORRIENTES	865,555.00 / 36'886,486.69 0.02	811,083.00 / 53'797,536.33 0.02	La liquidez de caja se ha mantenido en igualdad de veces en 0.02 veces tanto en el 2017 y 2016.
MEDIDAS DE APALANCAMIENTO FINANCIERO	INDEPENDENCIA FINANCIERA	TOTAL PASIVOS / TOTAL ACTIVOS	175'694,462.69 / 476'535,351.00 37%	163'044,833.33 / 463'708,010.83 35%	La relación del pasivo con el activo en el 2017 es de 37% denotándose un aumento del 2% con el año 2016 que fue de 35%.
	FINANCIAMIENTO DEL PATRIMONIO EN EL TOTAL DE ACTIVOS	TOTAL PATRIMONIO / TOTAL ACTIVOS	300'840,888.31 / 476'535,351.00 63%	300'663,177.50 / 463'708,010.83 65%	El patrimonio financia al activo en el 2017 en un 63% habiendo decrecido en la relación con el 2016 que fue de un 65%
	ENDEUDAMIENTO PATRIMONIAL	TOTAL PASIVOS / TOTAL PATRIMONIO	175'694,462.69 / 300'840,888.31 58%	163'044,833.33 / 300'663,177.50 54%	El pasivo representa un 58% del patrimonio en el 2017 habiendo aumentado con relación al 2016 que fue de 54%.
MEDIDAS DE RENTABILIDAD	MARGEN DE GANANCIA BRUTA	GANANCIA BRUTA / INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIA	17'615,527.66 / 82'998,688.40 21.2%	17'603,356.87 - 83'979,257.40 21.0%	El margen de la ganancia bruta aumento ligeramente en el 2017 que fue de 21.2% en tanto que en el 2016 fue de 21%.
	MARGEN DE GANANCIA NETA	GANANCIA (PERDIDA) NETA / INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	-4'082,976.00 / 82'998,688.40 -4.9%	3'423,002.57 / 83'979,257.40 4.1%	El margen de la ganancia neta descendió en el 2017 acusando perdida de 4.9% en relación a los ingresos.
	RENTABILIDAD DE LAS VENTAS	UTILIDAD DE OPERACIONES X 100 / VENTAS NETAS	1'269,833.19 X 100 / 82'998,688.40 1.53%	304,696.87 X 100 / 83'979,257.40 0.36%	La rentabilidad de las ventas se incrementó en el 2017 de 1.53% en tanto que en el 2016 fue de solamente 0.36%.

LIMA CAUCHO S.A.

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2016
(EN SOLES)

ACTIVOS	<u>Notas</u>	2017	%	2016	%
Activos corrientes:					
Efectivo y equivalente de efectivo	4	865,555	0.2	811,083	0.2
Cuentas por cobrar comerciales (neto)	5	20,470,523	4.3	32,379,959	7.0
Otras cuentas por cobrar (neto)	6	3,555,206	0.7	2,650,609	0.6
Inventarios	7	34,343,256	7.2	25,347,782	5.5
Anticipos	8	863,503	0.2	387,276	0.1
Total Activo Corriente		60,098,043	12.6	61,576,709	13.3
Activos no corrientes:					
Activos no cte o activos para su disposición- mant para		-	-	36,756,639	7.9
Propiedades, planta y equipo (neto)	9	416,007,355	87.3	365,034,753	78.7
		-	-	-	-
Activos por impuestos diferidos	13	429,953	0.1	339,910	0.1
Total activos no corrientes		416,437,308	87.4	402,131,302	86.7
TOTAL ACTIVOS		476,535,351	100.0	463,708,011	100.0
PASIVOS Y PATRIMONIO					
		2017		2016	
Pasivos corrientes:					
Otros pasivos financieros	10	10,626,082	2.2	3,750,000	0.8
Cuentas por pagar comerciales	11	20,567,084	4.3	40,786,562	8.8
Otras cuentas por pagar	12	5,693,321	1.2	9,260,974	2.0
Total pasivos corrientes		36,886,487	7.7	53,797,536	11.6
Pasivos no corrientes:					
Otros pasivos financieros	10	25,158,327	5.3	-	-
Pasivos por impuestos diferidos	13	113,649,649	23.8	109,247,297	23.6
Total Pasivo No corrientes		138,807,976	29.1	109,247,297	23.6
TOTAL PASIVOS		175,694,463	36.9	163,044,833	35.2
PATRIMONIO					
	14				
Capital emitido		15,962,580	3.3	15,962,580	3.4
Acciones de inversión		5,720,456	1.2	5,720,456	1.2
Otras reservas de capital		-	-	308,000	0.1
Otras reservas de patrimonio		264,685,650	55.5	259,148,523	55.9
Resultados acumulados		14,472,202	3.0	19,523,619	4.2
TOTAL PATRIMONIO		300,840,888	63.1	300,663,178	64.8
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		476,535,351	100.0	463,708,011	100.0

LIMA CAUCHO S.A.

ESTADO DE RESULTADOS
Al 31 DE DICIEMBRE DE 2017 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2016
(EN SOLES)

		2017	%	2016	%
INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	(17)	82,998,688	100.0	83,979,257	100.0
COSTO DE VENTAS	(18)	(65,383,160)	-78.8	(66,375,901)	-79.0
GANANCIA (PÉRDIDA) BRUTA		17,615,528	21.2	17,603,357	21.0
<u>(GASTOS) INGRESOS POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</u>					
GASTOS DE VENTAS Y DISTRIBUCIÓN	(19)	(8,564,324)	-10.3	(6,349,743)	-7.6
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	(20)	(8,732,456)	-10.5	(9,295,679)	-11.1
OTROS GASTOS OPERATIVOS	(21)	(1,229,613)	-1.5	(42,076,185)	-50.1
OTROS INGRESOS OPERATIVOS	(21)	2,180,699	2.6	40,422,947	48.1
TOTAL (GASTOS) INGRESOS POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		(16,345,694)	-19.7	(17,298,660)	-20.6
GANANCIA (PÉRDIDA) POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		1,269,834	1.5	304,697	0.4
<u>(GASTOS) INGRESOS FINANCIEROS</u>					
INGRESOS FINANCIEROS		206,460	0.2	1,316,839	1.6
GASTOS FINANCIEROS		(3,948,552)	-4.8	(3,009,555)	-3.6
DIFERENCIA DE CAMBIO NETO		423,988	0.5	(1,756,591)	-2.1
TOTAL (GASTOS) INGRESOS FINANCIEROS		(3,318,105)	-4.0	(3,449,307)	-4.1
RESULTADO ANTES DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS		(2,048,271)	-2.5	(3,144,611)	-3.7
IMPUESTO A LAS GANANCIAS DIFERIDO		(2,034,704)	-2.5	9,500,430	11.3
GASTO POR IMPUESTO A LAS GANANCIAS		-		(2,932,817)	-3.5
GANANCIA (PÉRDIDA) NETA DEL EJERCICIO		(4,082,975)	-4.9	3,423,002	4.1

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Datos Cuantitativos

Para la presente investigación se recolectaron datos de diferentes áreas de la organización entre ellas el área de Recursos Humanos y otras áreas, las cuales fueron personal sindicalizado y no sindicalizado entre edades de 18 a mayores de 61 años.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta en relación a la Administración del talento humano sindicalizado y su incidencia en el costo remunerativo.

Tabla N° 6: Datos de Edades

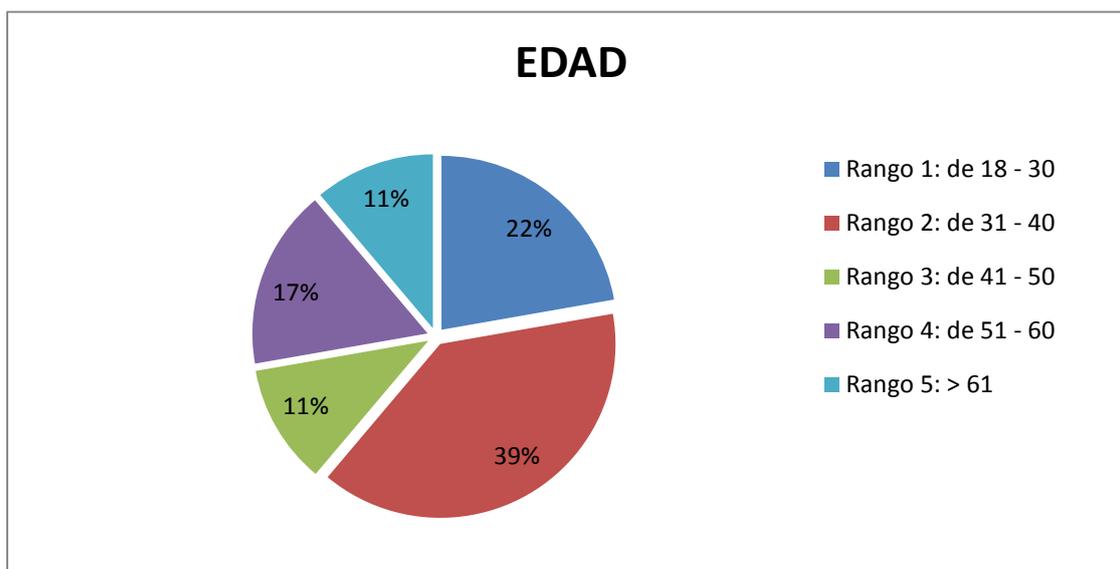
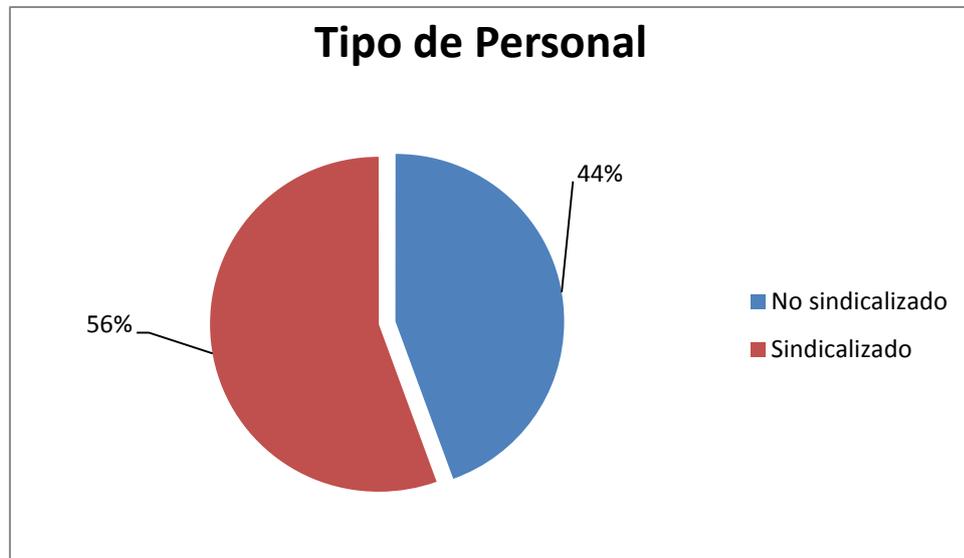


Tabla N° 7: Tipo de Personal

5.2 Análisis de Resultados

Variable Independiente: Administración del Talento Humano

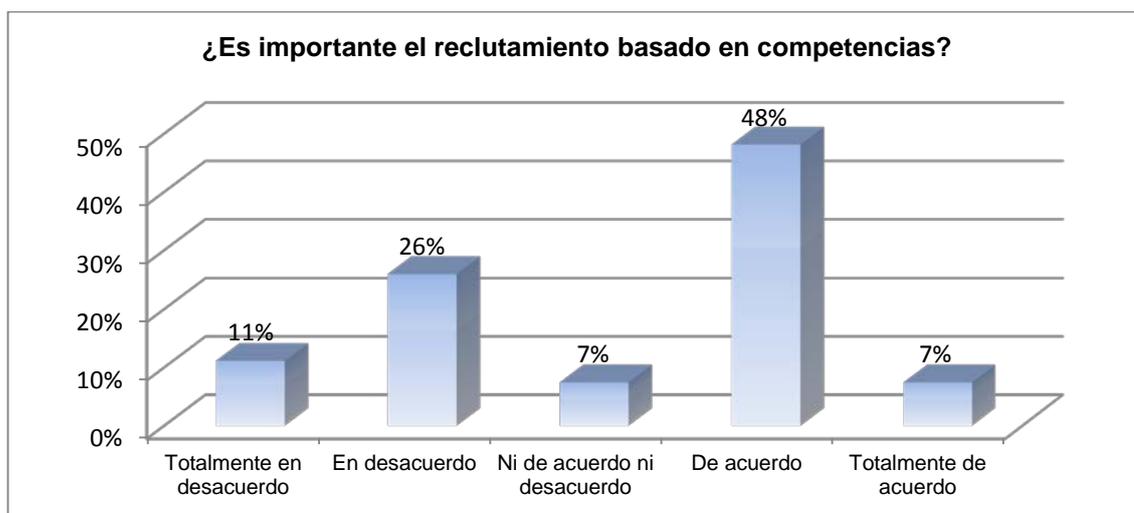
Dimensiones: Reclutamiento, Selección, Relaciones empresa con sindicato.

Indicador: Perfil basado en Competencias, Costo del Reclutamiento, Ingreso de competencias adecuadas, Costo de Selección, Negociaciones Colectivas, Administración del Contrato Colectivo, Cooperación Sindicato Empresa.

Pregunta 1:**¿Es importante el reclutamiento basado en competencias?****Tabla N° 8: Análisis pregunta 01**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	11%
En desacuerdo	14	26%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	7%
De acuerdo	26	48%
Totalmente de acuerdo	4	7%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 1: Gráfico pregunta 1

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación

El 7% (4 de 54) está totalmente de acuerdo en que es importante reclutar basados en competencias, el 48% (26 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 7% (4 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 26% (14 de 54) está en desacuerdo y el 11% (6 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 2:

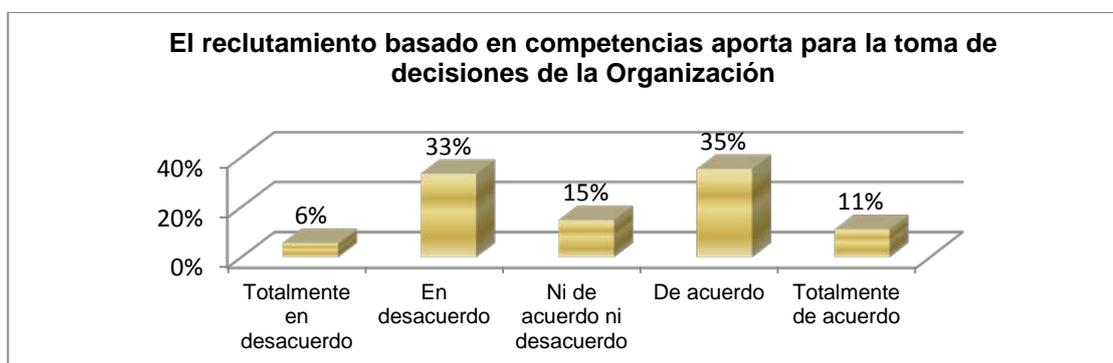
¿El reclutamiento basado en competencias aporta para la toma de decisiones de la Organización?

Tabla N° 9: Análisis pregunta 02

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	18	33%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	15%
De acuerdo	19	35%
Totalmente de acuerdo	6	11%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 2: Gráfico pregunta 2



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 2

El 11% (6 de 54) están totalmente de acuerdo en que el reclutamiento basado en competencias aporta para la toma de decisiones de la Organización, el 35% (19 de 54) de los encuestados están de acuerdo, el 15% (8 de 54) no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 33% (18 de 54) están en desacuerdo y por último el 6% (3 de 54) de las personas encuestadas están en totalmente en desacuerdo en que el reclutamiento basado en competencias aporta para la toma de decisiones de la Organización.

Pregunta 3:

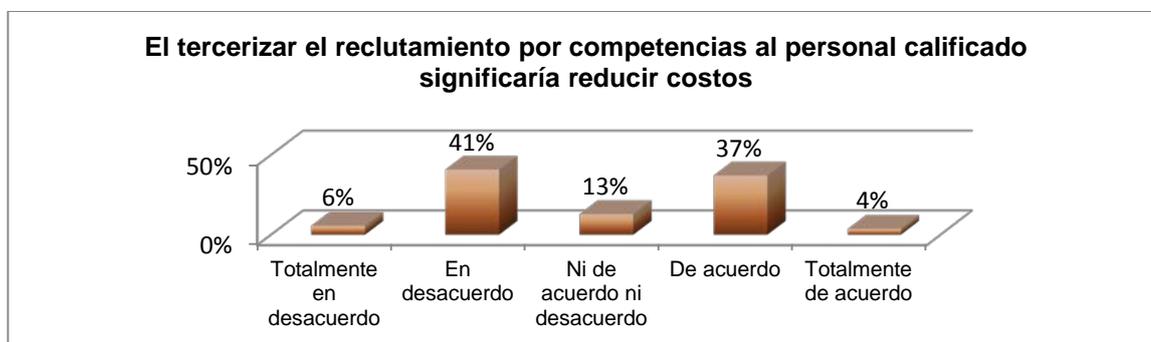
¿Tercerizar el reclutamiento por competencias al personal calificado significaría reducir costos?

Tabla N° 10: Análisis pregunta 03

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	22	41%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	13%
De acuerdo	20	37%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 3: Gráfico pregunta 3



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 3

El 4% (2 de 54) está totalmente de acuerdo en tercerizar el reclutamiento por competencias al personal calificado significaría reducir costos, el 37% (20 de 54) de los encuestados está de acuerdo, el 13% (7 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 41% (22 de 54) están en desacuerdo y por último el 6% (3 de 54) de las personas encuestadas están en totalmente en desacuerdo.

Pregunta 4:

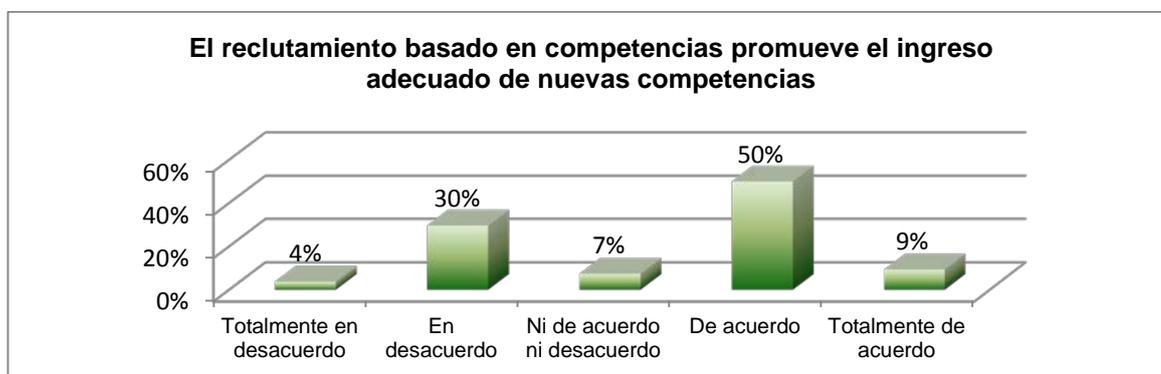
¿El reclutamiento basado en competencias promueve el ingreso adecuado de nuevas competencias?

Tabla N° 11: Análisis pregunta 04

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	16	30%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	7%
De acuerdo	27	50%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 4: Gráfico pregunta 4



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 4

El 9% (5 de 54) está totalmente de acuerdo en que el reclutamiento basado en competencias promueve el ingreso adecuado de nuevas competencias, el 50% (27 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 7% (4 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 30% (16 de 54) está en desacuerdo y el 4% (2 de 54) de las personas encuestadas está en totalmente en desacuerdo.

Pregunta 5:

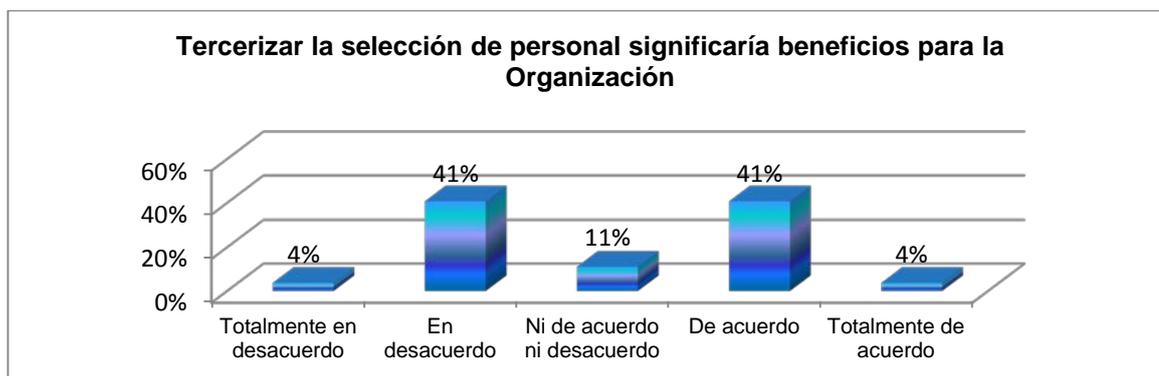
¿Tercerizar la selección de personal significaría beneficios para la Organización?

Tabla N° 12: Análisis pregunta 05

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	22	41%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	11%
De acuerdo	22	41%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 5: Gráfico pregunta 5



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 5

El 4% (2 de 54) está totalmente de acuerdo en que tercerizar la selección de personal significaría beneficios para organización, el 41% (22 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 11% (6 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 41% (22 de 54) está en desacuerdo y el 4% (2 de 54) de las personas encuestadas está en totalmente en desacuerdo.

Pregunta 6:

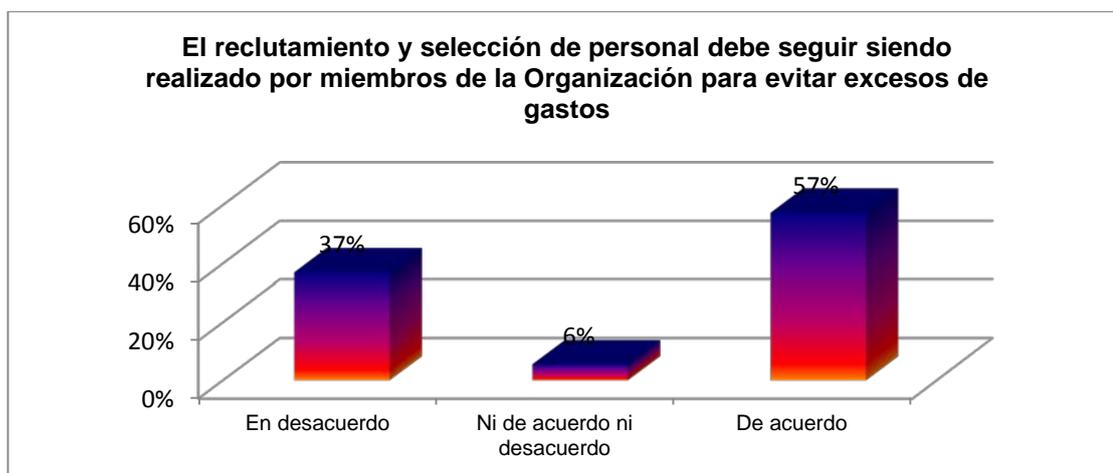
¿El reclutamiento y selección de personal debe seguir siendo realizado por miembros de la Organización para evitar excesos de gastos?

Tabla N° 13: Análisis pregunta 06

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	20	37%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	6%
De acuerdo	31	57%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 6: Gráfico pregunta 6



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 6

El 57% (31 de 54) está de acuerdo en que el reclutamiento y la selección de personal debe seguir siendo realizado por los miembros de la organización para evitar excesos de gastos, otro 6% (3 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 37% (20 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 7:

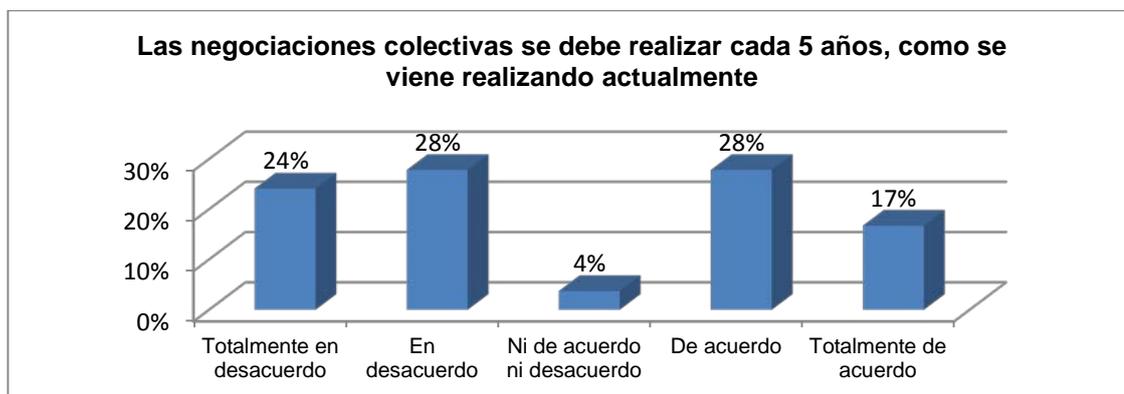
¿Las negociaciones colectivas se deben realizar cada 5 años, como se viene realizando actualmente?

Tabla N° 14: Análisis pregunta 07

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	24%
En desacuerdo	15	28%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	4%
De acuerdo	15	28%
Totalmente de acuerdo	9	17%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 7: Gráfico pregunta 7



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación de la pregunta 7

El 17% (9 de 54) está totalmente de acuerdo en que las negociaciones colectivas se deben realizar cada 5 años, como se viene realizando actualmente, el 28% (15 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 4% (2 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 28% (15 de 54) está en desacuerdo y el 24% (13 de 54) de las personas encuestadas está en totalmente en desacuerdo.

Pregunta 8:

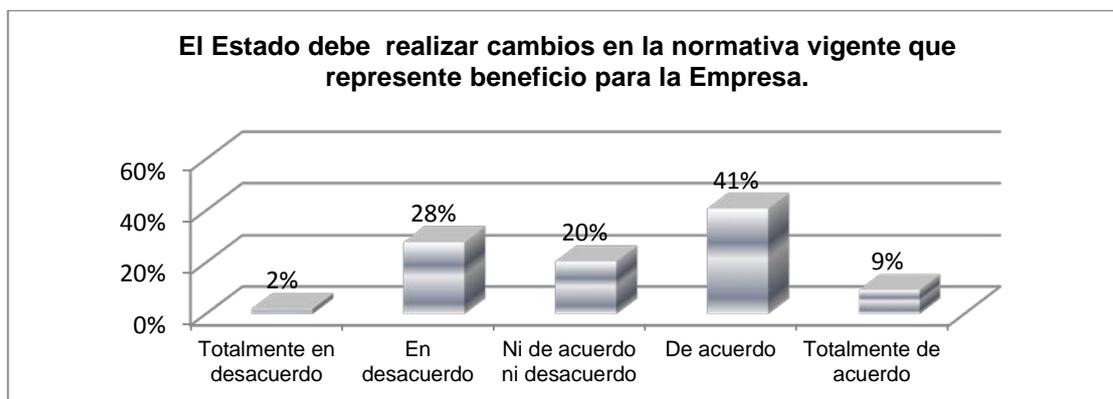
¿El Estado debe realizar cambios en la normativa vigente que represente beneficios para la empresa?

Tabla N° 15: Análisis pregunta 08

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	15	28%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	20%
De acuerdo	22	41%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 8: Gráfico pregunta 8



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación de la pregunta 8

El 9% (5 de 54) está totalmente de acuerdo en que el Estado debe realizar cambios en la normativa vigente que represente beneficios para la empresa, el 41% (22 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 20% (11 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 28% (15 de 54) está en desacuerdo y el 2% (1 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 9:

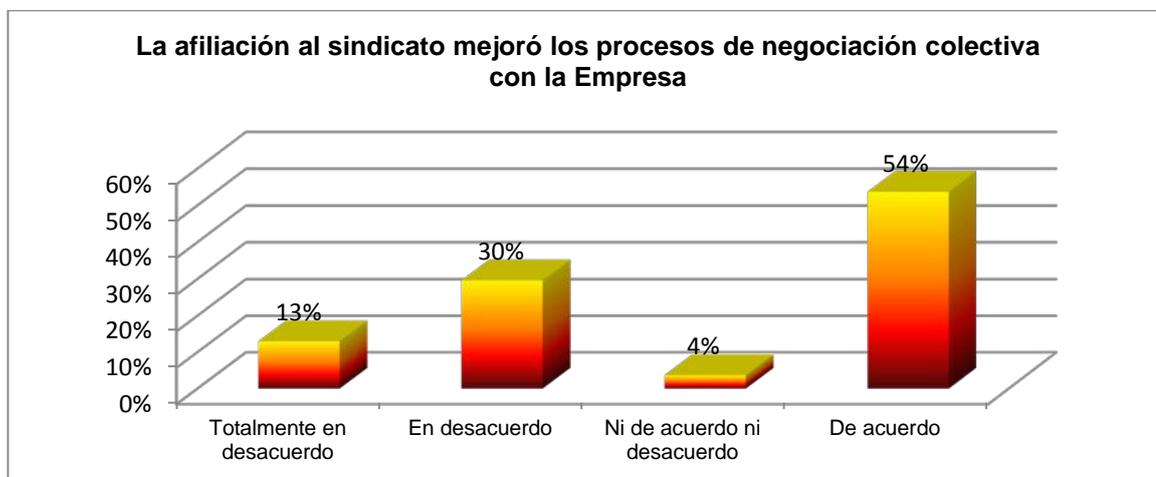
¿La afiliación al sindicato mejoró los procesos de negociación colectiva con la empresa?

Tabla N° 16: Análisis pregunta 09

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	13%
En desacuerdo	16	30%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	4%
De acuerdo	29	54%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 9: Gráfico pregunta 9



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación de la pregunta 9

El 54% (29 de 54) está de acuerdo en que la afiliación al sindicato mejoró los procesos de negociación colectiva con la Empresa, otro 4% (2 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 30% (16 de 54) está en desacuerdo y el 13% (7 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

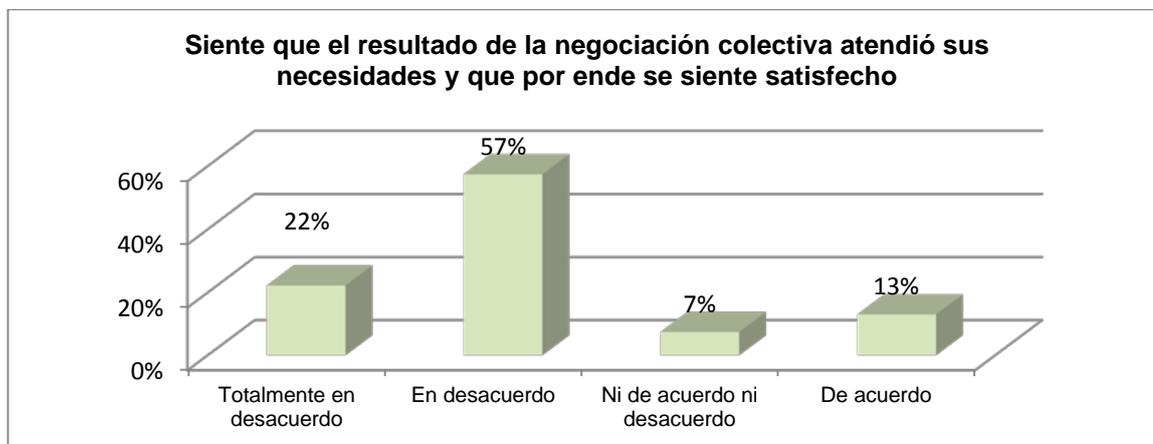
Pregunta 10:

¿Siente que el resultado de la negociación colectiva atendió sus necesidades y que por ende se siente satisfecho?

Tabla N° 17: Análisis pregunta 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	22%
En desacuerdo	31	57%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	7%
De acuerdo	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 10: Gráfico pregunta 10

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 10

El 13% (7 de 54) está de acuerdo que el resultado de la negociación colectiva atendió sus necesidades y que por ende se siente satisfecho, otro 7% (4 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 57% (31 de 54) está en desacuerdo y el 22% (12 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 11:

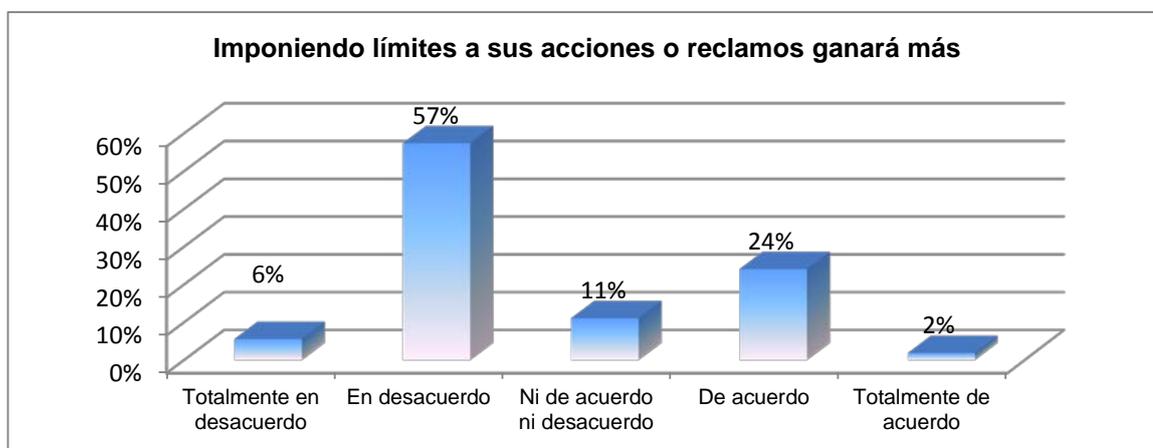
¿Imponiendo límites a sus acciones o reclamos ganará más?

Tabla N° 18: Análisis pregunta 11

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	31	57%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	11%
De acuerdo	13	24%
Totalmente de acuerdo	1	2%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 11: Gráfico pregunta 11



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 11

El 2% (1 de 54) está totalmente de acuerdo en que Imponiendo límites a sus acciones o reclamos ganará más, el 24% (13 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 11% (6 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 57% (31 de 54) está en desacuerdo y el 6% (3 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 12:

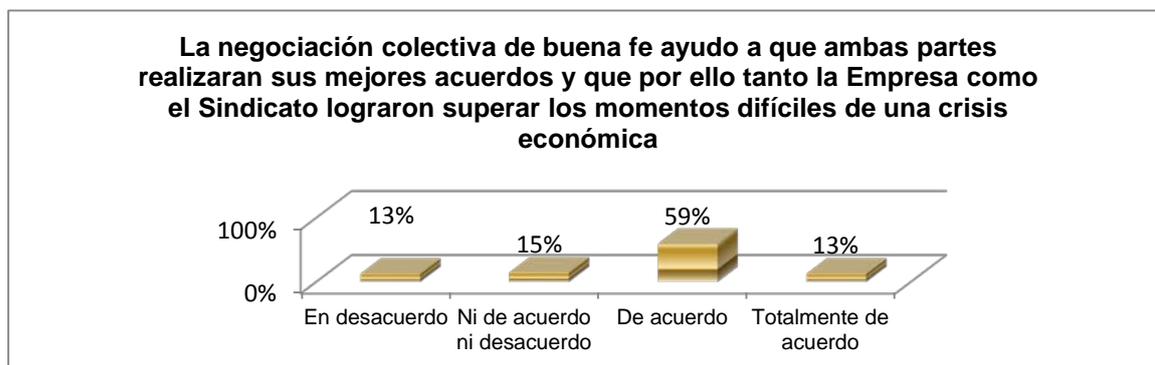
¿La negociación colectiva de buena fe ayudo a que ambas partes realizaran sus mejores acuerdos y que por ello tanto la Empresa como el Sindicato lograron superar los momentos difíciles de una crisis económica?

Tabla N° 19: Análisis pregunta 12

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	7	13%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	15%
De acuerdo	32	59%
Totalmente de acuerdo	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 12: Gráfico pregunta 12



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 12

El 13% (7 de 54) está totalmente de acuerdo que la negociación colectiva de buena fe ayudo a que ambas partes realizaran sus mejores acuerdos y que por ello tanto la empresa y el sindicato lograron superar los momentos difíciles de una crisis económica, otro 59% (32 de 54) está de acuerdo, otro 15% (8 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% (7 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 13:

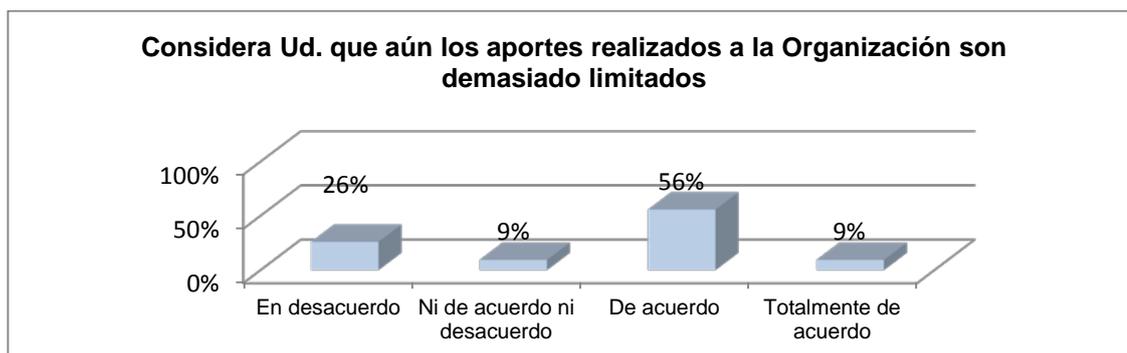
¿Considera usted que aún los aportes realizados a la organización son demasiado limitados?

Tabla N° 20: Análisis pregunta 13

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	14	26%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	9%
De acuerdo	30	56%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 13: Gráfico pregunta 13



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 13

El 9% (5 de 54) está totalmente de acuerdo que la negociación colectiva de buena fe ayudo a que ambas partes realizaran sus mejores acuerdos y que por ello tanto la empresa como el sindicato lograron superar los momentos difíciles de una crisis económica, otro 56% (30 de 54) está de acuerdo, otro 9% (5 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 26% (14 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Variable Dependiente: Costo Remunerativo

Dimensiones: Compensación Económica directa, Compensación Económica Indirecta, Cargas Sociales. Información de Remuneraciones.

Indicador: Remuneraciones, Bonificaciones, Prestaciones de ley o Beneficios Sociales, Prestaciones asistenciales, Seguridad Social, Previsión Social.

Pregunta 14:

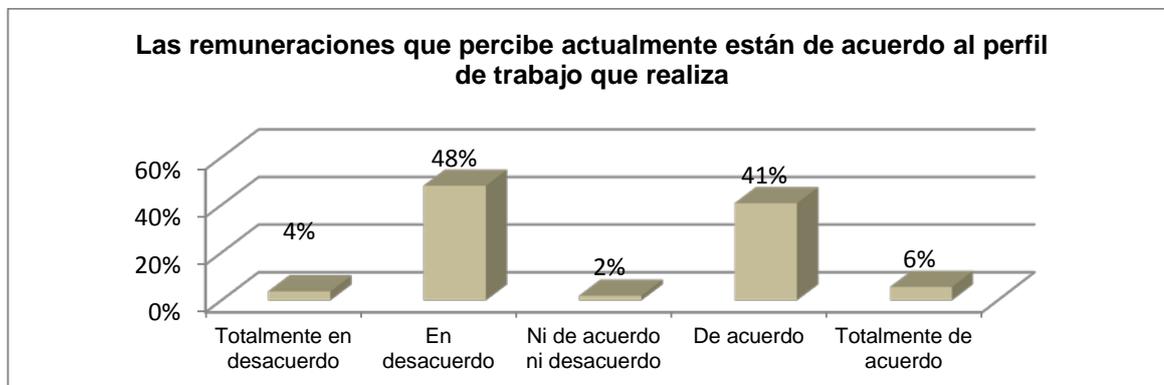
¿Las remuneraciones que percibe actualmente están de acuerdo al perfil de trabajo que realiza?

Tabla N° 21: Análisis pregunta 14

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	26	48%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	22	41%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 14: Gráfico pregunta 14



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 14

El 6% (3 de 54) está totalmente de acuerdo que las remuneraciones que percibe actualmente está de acuerdo al perfil de trabajo que realiza, el 41% (22 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 2% (1 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 48% (26 de 54) está en desacuerdo y el 2% (2 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 15:

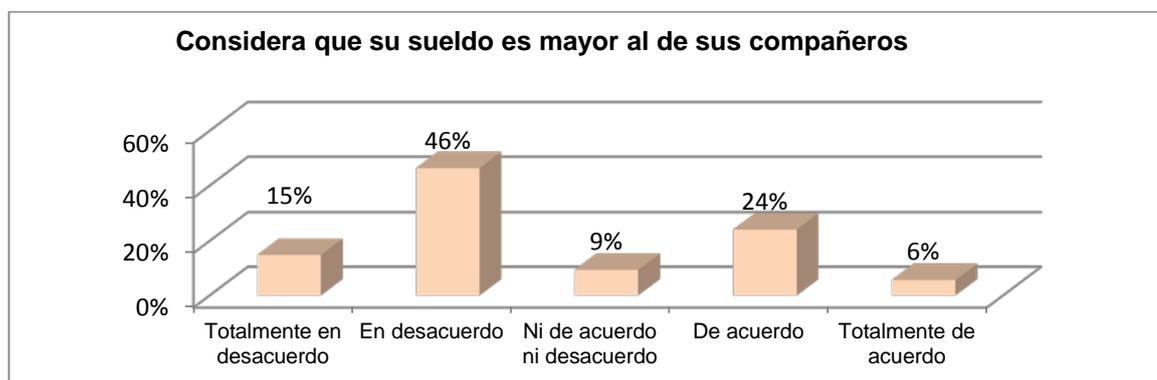
¿Considera que su sueldo es mayor al de sus compañeros?

Tabla N° 22: Análisis pregunta 15

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	15%
En desacuerdo	25	46%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	9%
De acuerdo	13	24%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 15: Gráfico pregunta 15



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 15

El 6% (3 de 54) está totalmente de acuerdo y considera que su sueldo es mayor al de sus compañeros, el 24% (13 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 9% (5 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 46% (25 de 54) está en desacuerdo y el 15% (8 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 16:

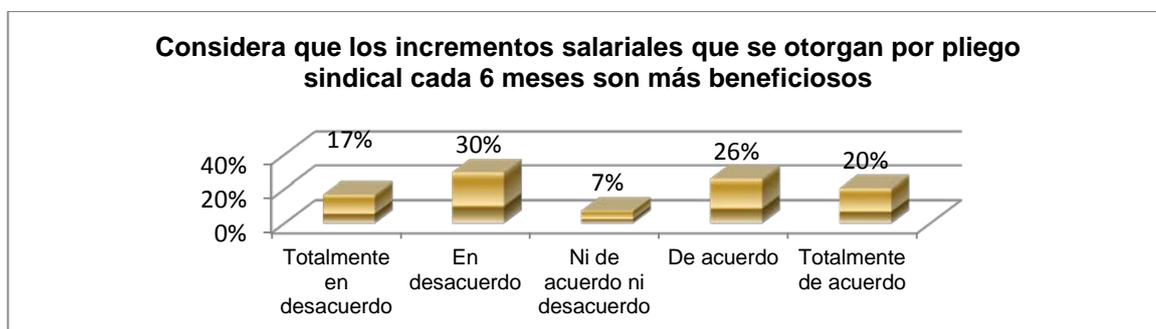
¿Considera que los incrementos salariales que se otorgan por pliego sindical cada 06 meses son más beneficiosos?

Tabla N° 23: Análisis pregunta 16

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	17%
En desacuerdo	16	30%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	7%
De acuerdo	14	26%
Totalmente de acuerdo	11	20%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 16: Gráfico pregunta 16



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 16

El 20% (11 de 54) está totalmente de acuerdo que los incrementos salariales que se otorgan por pliego sindical cada 06 meses son más beneficiosos, el 26% (14 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 7% (4 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 30% (16 de 54) está en desacuerdo y el 17% (9 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

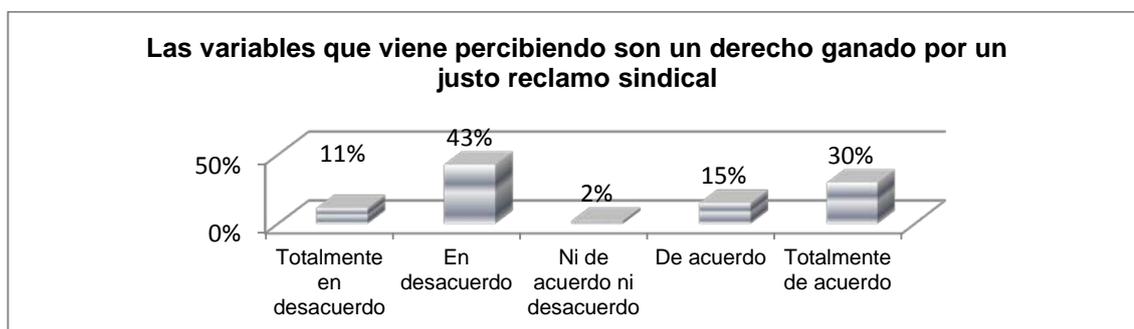
Pregunta 17:

¿Las variables que viene percibiendo son un derecho ganado por un justo reclamo sindical?

Tabla N° 24: Análisis pregunta 17

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	11%
En desacuerdo	23	43%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	8	15%
Totalmente de acuerdo	16	30%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 17: Gráfico pregunta 17

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 17

El 30% (16 de 54) está totalmente de acuerdo que las variables que viene percibiendo son un derecho ganado por un justo reclamo sindical, el 15% (8 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 2% (1 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 43% (23 de 54) está en desacuerdo y el 11% (6 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 18:

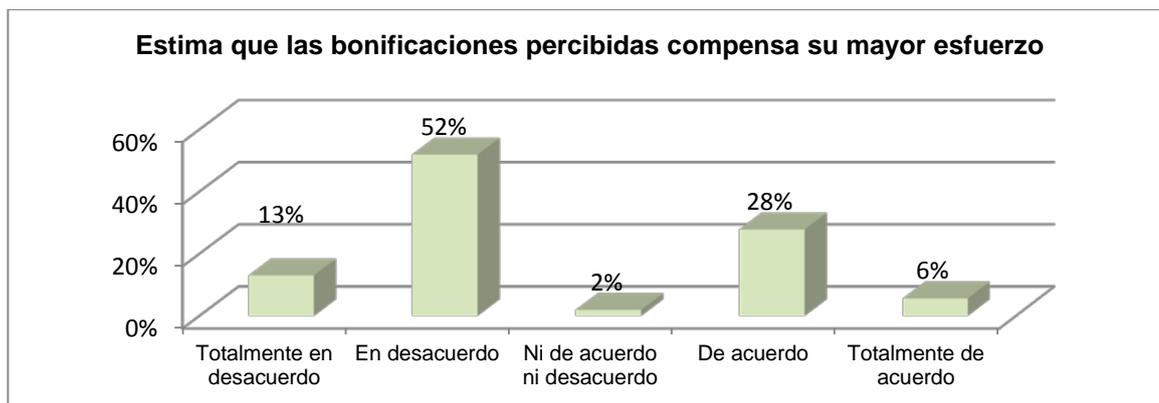
¿Estima que las bonificaciones percibidas compensa su mayor esfuerzo?

Tabla N° 25. Análisis pregunta 18

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	13%
En desacuerdo	28	52%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	15	28%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 18: Gráfico pregunta 18



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 18

El 6% (3 de 54) está totalmente de acuerdo estima que las bonificaciones percibidas compensa su mayor esfuerzo, el 28% (15 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 2% (1 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 52% (28 de 54) está en desacuerdo y el 13% (7 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 19:

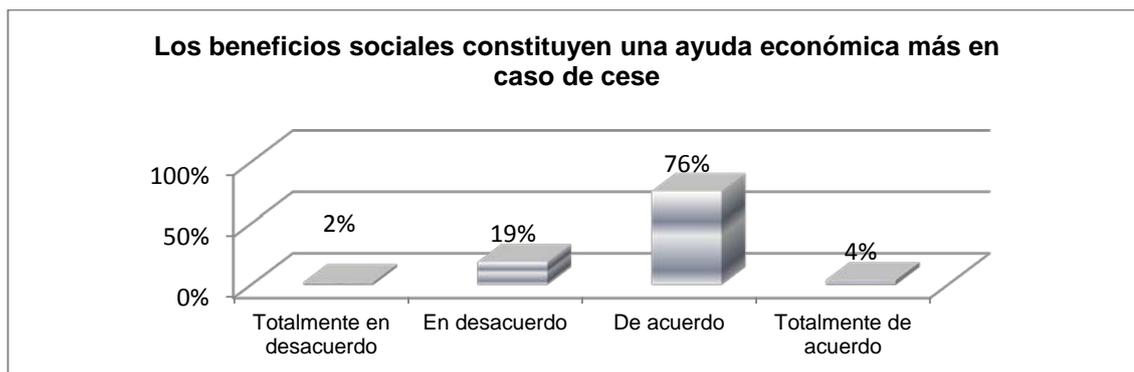
¿Los beneficios sociales constituyen una ayuda económica más en caso de cese?

Tabla N° 26: Análisis pregunta 19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	10	19%
De acuerdo	41	76%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 19: Gráfico pregunta 19



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 19

El 4% (2 de 54) está totalmente de acuerdo que los beneficios sociales constituyen una ayuda económica más en caso de cese, otro 76% (41 de 54) está de acuerdo, el 19% (10 de 54) está en desacuerdo y el 2% (1 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 20:

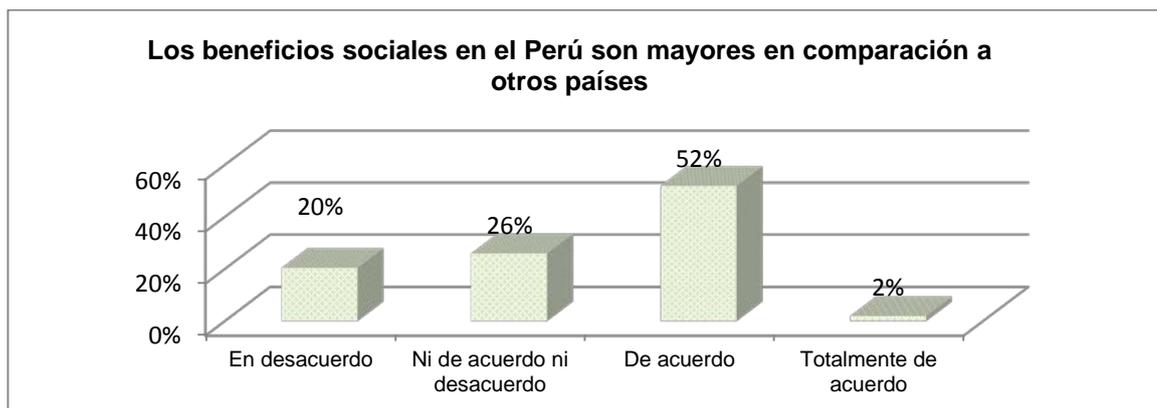
¿Los beneficios sociales en el Perú son mayores en comparación a otros países?

Tabla N° 27. Análisis pregunta 20

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	11	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	26%
De acuerdo	28	52%
Totalmente de acuerdo	1	2%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 20: Gráfico pregunta 20



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 20

El 2% (1 de 54) está totalmente de acuerdo en que los beneficios sociales en el Perú son mayores en comparación a otros países, el 52% (28 de 54) está de acuerdo, otro 26% (14 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% (11 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 21:

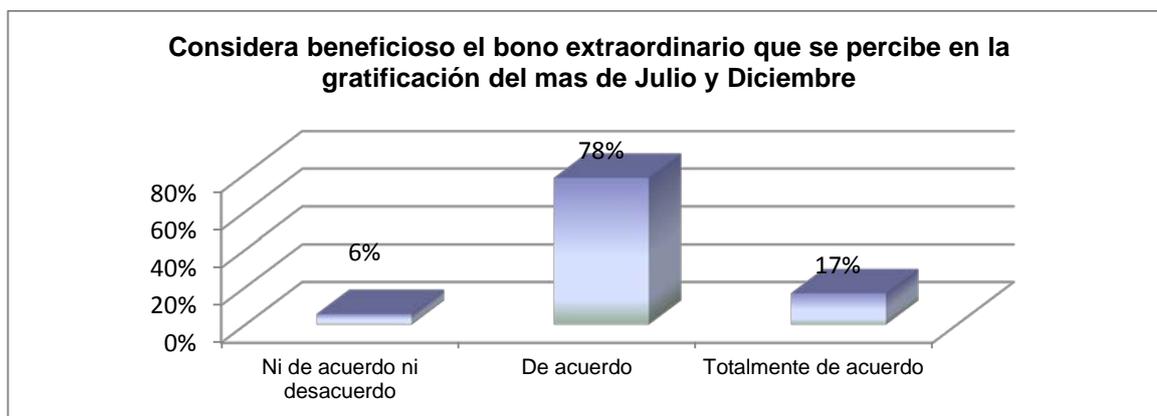
¿Considera beneficioso el bono extraordinario que se percibe en la gratificación del mes de julio y diciembre?

Tabla N° 28. Análisis pregunta 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	6%
De acuerdo	42	78%
Totalmente de acuerdo	9	17%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 21: Gráfico pregunta 21



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 21

El 17% (9 de 54) está totalmente de acuerdo y considera beneficioso el bono extraordinario que se percibe en la gratificación del mes de julio y diciembre, otro 78% (42 de 54) está de acuerdo y el 6% (3 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta 22:

¿La capacitación que le paga la empresa muestra su interés por su desarrollo personal y profesional?

Tabla N° 29: Análisis pregunta 22

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	38	70%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	13%
De acuerdo	6	11%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 22: Gráfico pregunta 22

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 22

El 11% (6 de 54) está de acuerdo que la capacitación que le paga la empresa muestra su interés por su desarrollo personal y profesional, el 13% (7 de 54) no está en desacuerdo ni en desacuerdo, otro 70% (38 de 54) está en desacuerdo y el 6% (3 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 23:

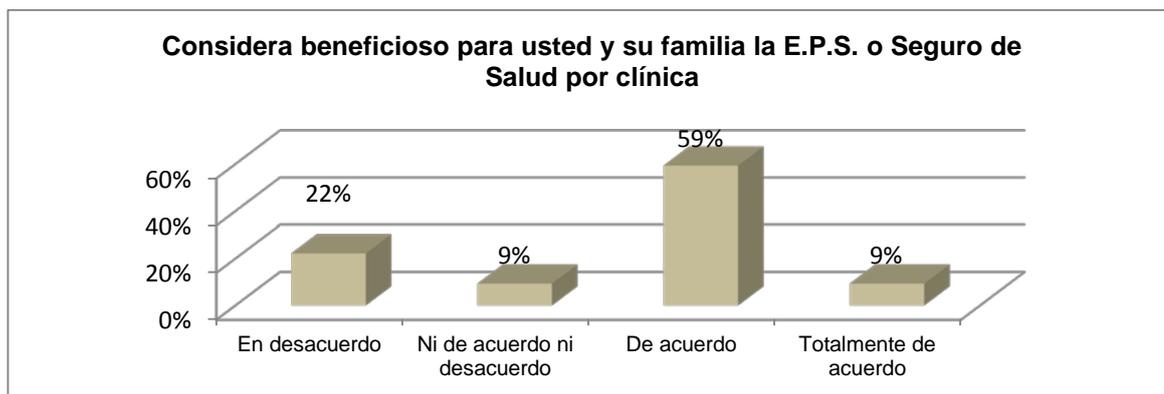
¿Considera beneficioso para usted y su familia la E.P.S. o Seguro de Salud por clínica?

Tabla N° 30: Análisis pregunta 23

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	12	22%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	9%
De acuerdo	32	59%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 23: Gráfico pregunta 23



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 23

El 9% (5 de 54) está totalmente de acuerdo y considera beneficioso para él y para su familia la E.P.S. o Seguro de Salud por clínica, otro 59% (32 de 54) está en acuerdo, el 9% (5 de 54) no está en desacuerdo ni en desacuerdo y el 22% (12 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

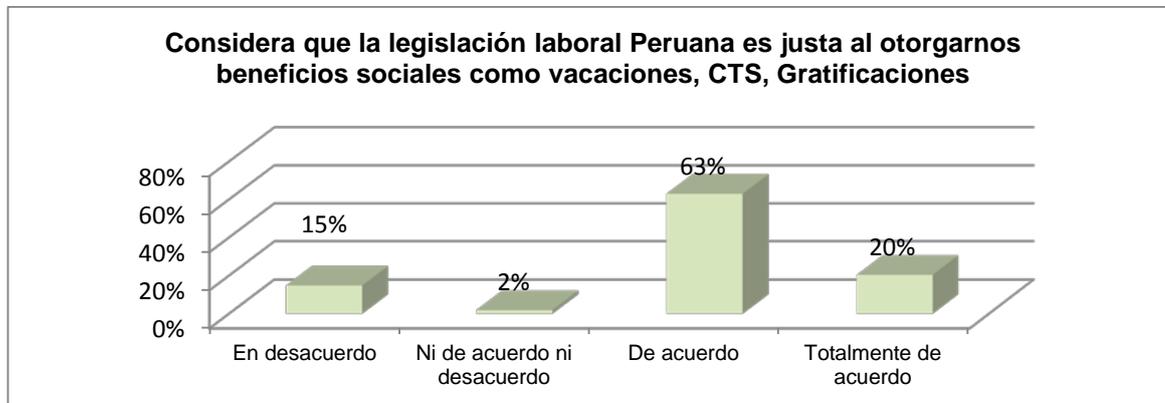
Pregunta 24:

¿Considera que la Legislación Laboral Peruana es justa al otorgar beneficios sociales como vacaciones, c.t.s, gratificaciones?

Tabla N° 31: Análisis pregunta 24

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	34	63%
Totalmente de acuerdo	11	20%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 24: Gráfico pregunta 24

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 24

El 20% (11 de 54) está totalmente de acuerdo y considera que la Legislación Laboral Peruana es justa al otorgarnos beneficios sociales como vacaciones, c.t.s, gratificaciones, otro 63% (34 de 54) está en acuerdo, otro 2% (1 de 54) no está en desacuerdo ni en desacuerdo y el 15% (8 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 25:

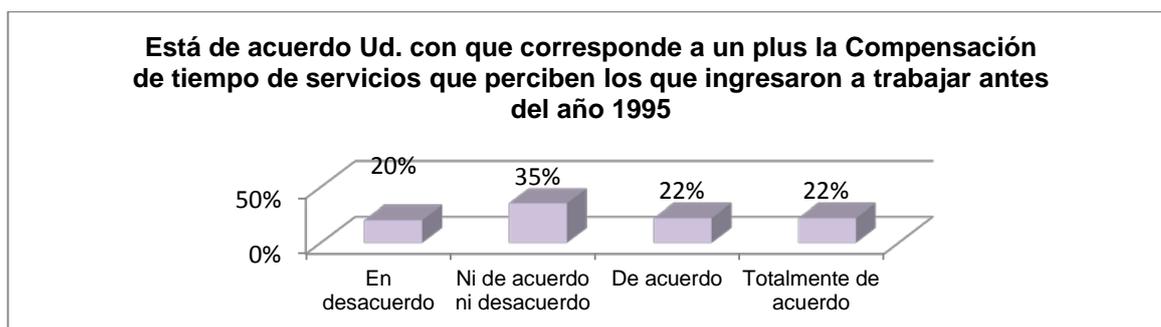
¿Está de acuerdo en que le corresponde un plus de la Compensación de Tiempo de Servicio que perciben los que ingresaron a trabajar antes del año 1995?

Tabla N° 32: Análisis pregunta 25

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	11	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	35%
De acuerdo	12	22%
Totalmente de acuerdo	12	22%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 25: Gráfico pregunta 25



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 25

El 22% (12 de 54) está totalmente de acuerdo que le corresponde un plus de la Compensación de Tiempo de Servicios que perciben los que ingresaron a trabajar antes del año 1995, otro 22% (12 de 54) está de acuerdo, el 35% (19 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% (11 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

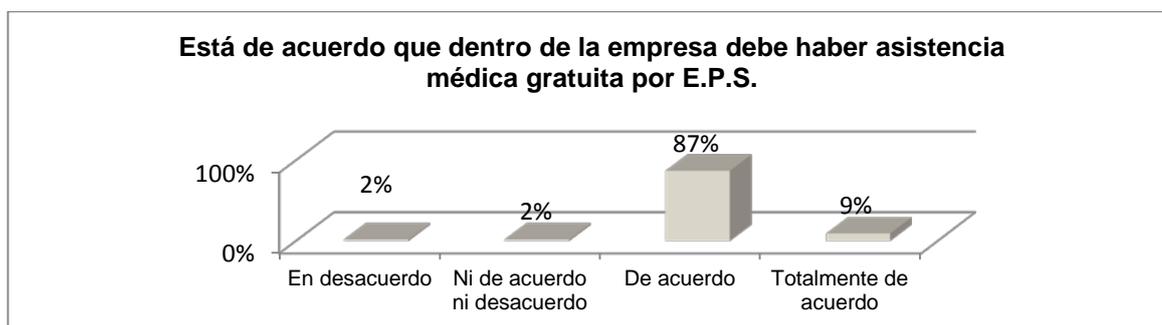
Pregunta 26:

¿Está de acuerdo que dentro de la empresa debe haber asistencia médica gratuita por EPS?

Tabla N° 33: Análisis pregunta 26

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	47	87%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 26: Gráfico pregunta 26

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 26

El 9% (5 de 54) está totalmente de acuerdo que dentro de la empresa debe haber asistencia médica gratuita por E.P.S., mientras que el 87% (47 de 54) está de acuerdo, otro 2% (1 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2% (1 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 27:

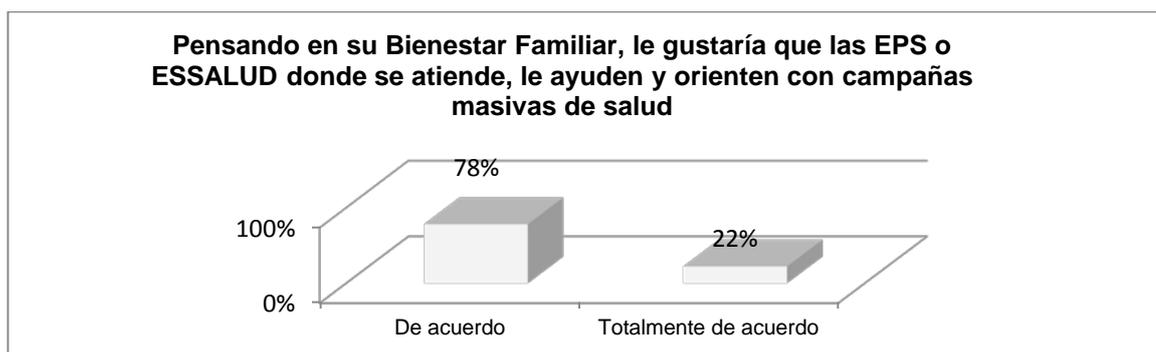
¿Pensando en su bienestar familiar, le gustaría que las EPS o ESSALUD donde se atiende, le ayuden y orienten con campañas masivas de salud?

Tabla N° 34: Análisis pregunta 27

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	42	78%
Totalmente de acuerdo	12	22%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 27: Gráfico pregunta 27



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 27

El 22% (12 de 54) está totalmente de acuerdo que por su bienestar familiar, le gustaría que las EPS o ESSALUD donde se atienden, le ayuden y orienten con campañas masivas de salud y el 78% (42 de 54) está en acuerdo,

Pregunta 28:

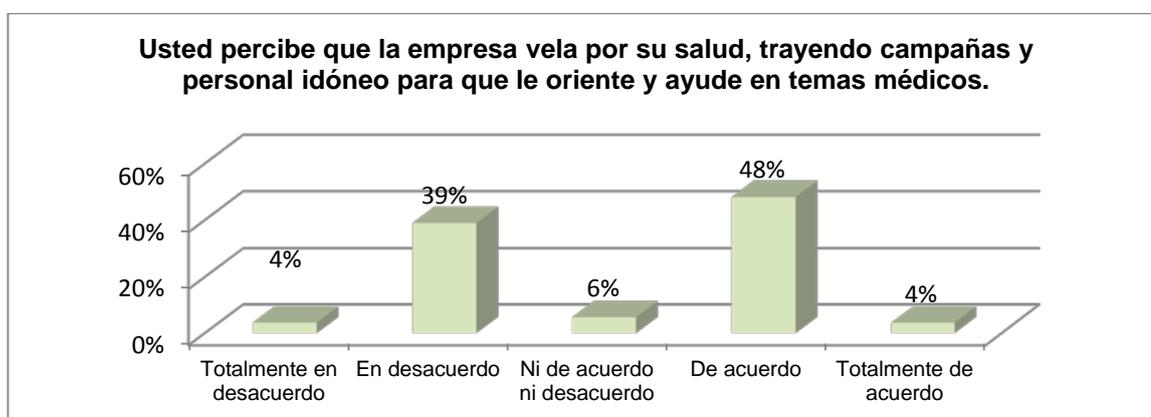
¿Usted percibe que la empresa vela por su salud, trayendo campañas y personal idóneo para que le oriente y ayude en temas médicos?

Tabla N° 35: Análisis pregunta 28

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	21	39%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	6%
De acuerdo	26	48%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 28: Gráfico pregunta 28



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 28

El 4% (2 de 54) está totalmente de acuerdo que la empresa vele por su salud, trayendo campañas y personal idóneo para que le oriente y ayude en temas médicos, el 48% (26 de 54) de los encuestados está de acuerdo, el 6% (3 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 39% (21 de 54) está en desacuerdo y el 4% (2 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 29:

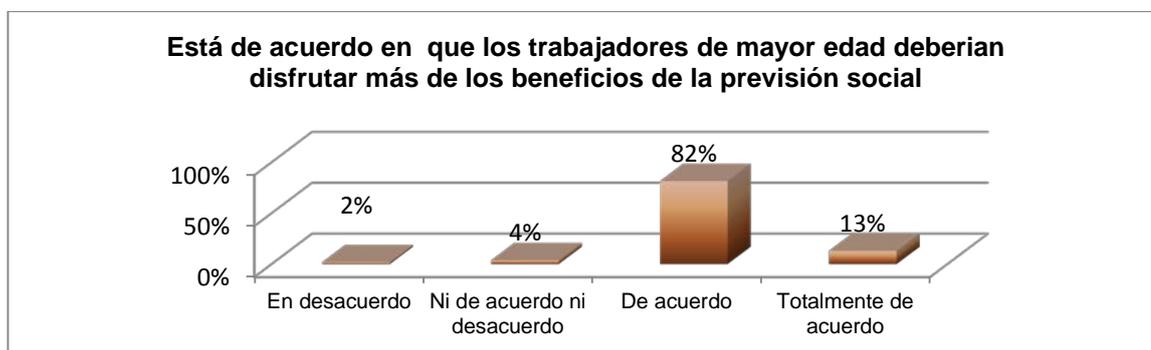
¿Está de acuerdo en que los trabajadores de mayor edad deberían disfrutar más de los beneficios de la previsión social?

Tabla N° 36: Análisis pregunta 29

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	4%
De acuerdo	44	82%
Totalmente de acuerdo	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 29: Gráfico pregunta 29



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 29

El 13% (7 de 54) está totalmente de acuerdo en que los trabajadores de mayor edad deberían disfrutar más de los beneficios de la previsión social, el 82% (44 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 4% (2 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2% (1 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 30:

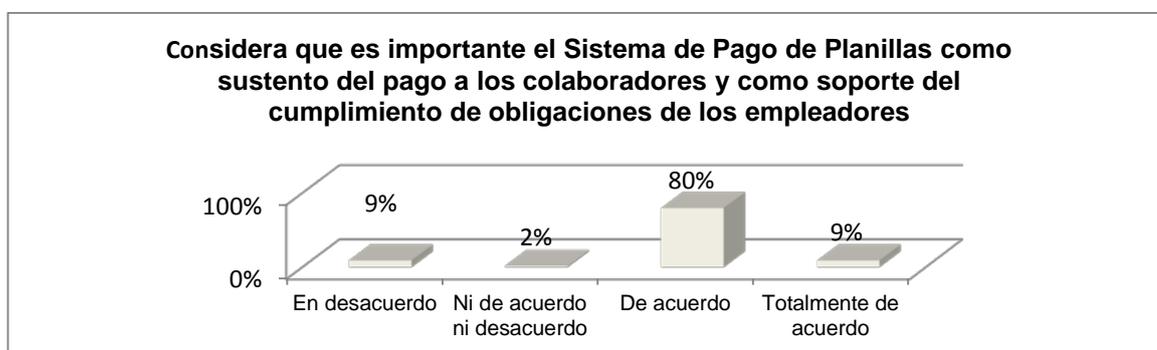
¿Considera que es importante el Sistema de Pago de Planillas como sustento del pago a los colaboradores y como soporte del cumplimiento de obligaciones de los empleadores?

Tabla N° 37: Análisis pregunta 30

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	43	80%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 30: Gráfico pregunta 30



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 30

El 9% (5 de 54) está totalmente de acuerdo y considera que es importante el Sistema de Pago de Planillas como sustento del pago a los colaboradores y como soporte del cumplimiento de obligaciones de los empleadores, el 80% (43 de 54) de los encuestados está de acuerdo y 2% (1 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% (5 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 31:

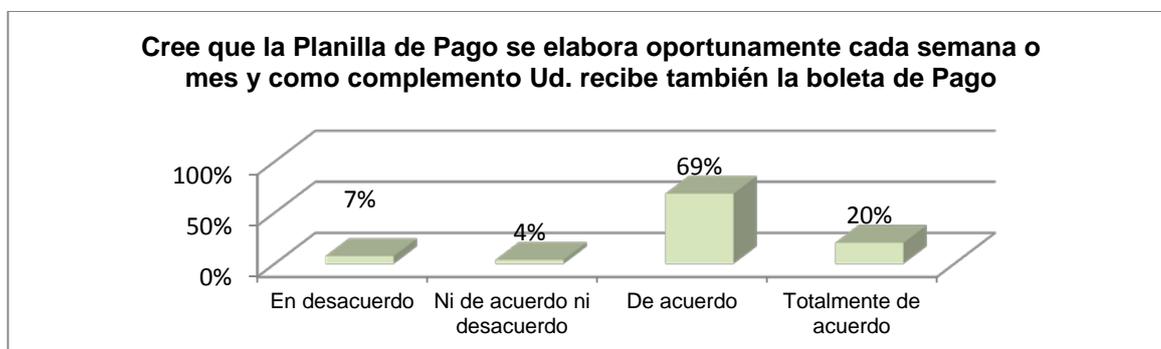
¿Cree que la planilla de pago se elabora oportunamente cada semana o mes y como complemento recibe también la boleta de pago?

Tabla N° 38: Análisis pregunta 31

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	4%
De acuerdo	37	69%
Totalmente de acuerdo	11	20%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 31: Gráfico pregunta 31



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 31

El 20% (11 de 54) está totalmente de acuerdo que la planilla de pago se elabora oportunamente cada semana o mes y como complemento recibe también la boleta de Pago, el 69% (37 de 54) de los encuestados está de acuerdo, otro 4% (2 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% (4 de 54) de las personas encuestadas está en desacuerdo.

Pregunta 32:

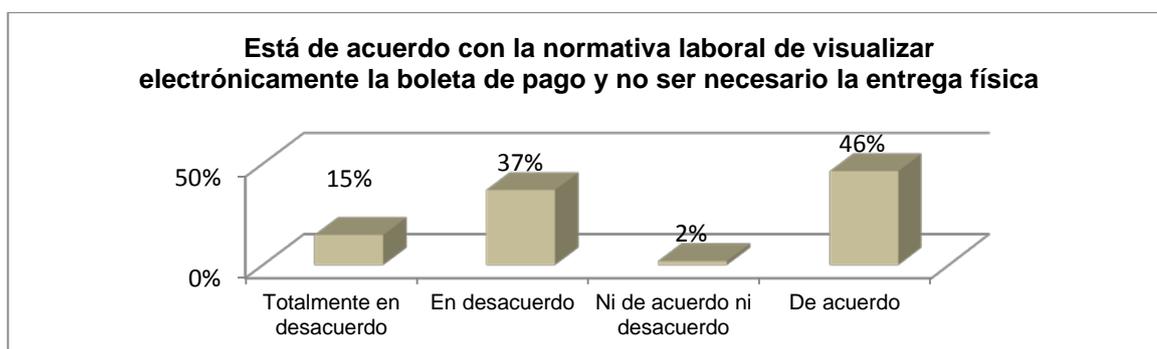
¿Está de acuerdo con la normativa laboral de visualizar electrónicamente la boleta de pago y no ser necesario la entrega física?

Tabla N° 39: Análisis pregunta 32

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	15%
En desacuerdo	20	37%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2%
De acuerdo	25	46%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 32: Gráfico pregunta 32



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 32

El 46% (25 de 54) de los encuestados está de acuerdo con la normativa laboral de visualizar electrónicamente la boleta de pago y no ser necesario la entrega física, el 2% (1 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 37% (20 de 54) está en desacuerdo, el 15% (8 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 33:

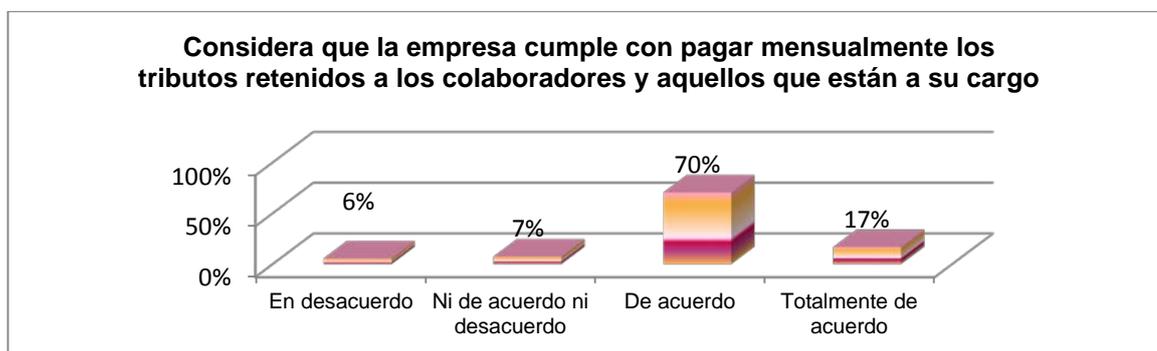
¿Considera que la empresa cumple con pagar mensualmente los tributos retenidos a los colaboradores y aquellos que están a su cargo?

Tabla N° 40: Análisis pregunta 33

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	7%
De acuerdo	38	70%
Totalmente de acuerdo	9	17%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 33: Gráfico pregunta 33



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 33

El 17% (9 de 54) de los encuestados está totalmente de acuerdo y considera que la empresa cumple con pagar mensualmente los tributos retenidos a los colaboradores y aquellos que están a su cargo, el 70% (38 de 54) está de acuerdo, otro 7% (4 de 54) no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% (3 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 34:

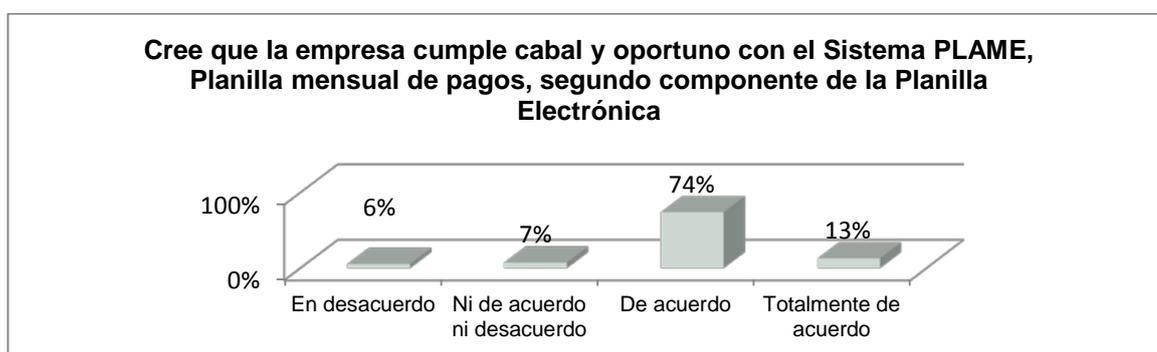
¿Cree que la empresa cumple cabal y oportuno con el Sistema PLAME, planilla mensual de pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica?

Tabla N° 41: Análisis pregunta 34

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	7%
De acuerdo	40	74%
Totalmente de acuerdo	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Figura N° 34: Gráfico pregunta 34



Fuente: Elaboración propia – Resultados SPSS

Interpretación pregunta 34

El 13% (7 de 54) de los encuestados está totalmente de acuerdo y cree que la empresa cumple cabal y oportuno con el Sistema PLAME, Planilla mensual de pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, el 74% (40 de 54) está de acuerdo, el 7% (4 de 54) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% (3 de 54) de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo.

5.3 Discusión de Resultados

Prueba de Hipótesis

Considerando las preguntas del instrumento de recolección de datos a ser usado en el presente trabajo de investigación a través de un cuestionario de 34 preguntas (13 correspondientes a la variable independiente y 21 a la variable dependiente) se desea probar la hipótesis.

a. Hipótesis nula H_0 .

Las preguntas de la variable independiente: La administración del talento humano, son independientes de las preguntas de la variable dependiente: Costo remunerativo.

b. Hipótesis alterna H_a .

Las preguntas de la variable dependiente: Costo remunerativo están asociadas a las preguntas de la variable independiente: la administración del talento humano.

Para probar estas hipótesis, usaremos la estadística del test de la chi-cuadrada de Pearson que está dado por la siguiente relación:

$$X_c^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

O_i = Valor observado producto de las encuestas

e_i = Valor esperado obtenido en base al valor observado

X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra, se debe comparar con los valores de la tabla de la Ji- cuadrados indicados en el paso c.

$X^2_{(kn)}$ = Valor del estadístico obtenido en la tabla estadística del Chi Cuadrado

Con X^2 (R-i) (S-i) grados de liberta

Tabla N° 42: Tabla de resultado de contraste de hipótesis

VARIABLES		Costo Remunerativo																					
		Compensación económica Directa					Compensación económica Indirecta					Cargas Sociales				Información de Remuneraciones							
		P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
T a l e n d i c a H u z a d o	Reclutamiento	P01		***	***	***		***				***					***	***		***			
		P02								***	***		***				***		***	***	***		
		P03			***	***	***	***		***		***		***			***		***		***		
	Selección	P04	***	***				***		***	***	***	***		***		***	***	***				
		P05	***	***	***	***	***	***			***										***	***	
		P06			***	***				***	***				***		***		***	***			
	Relaciones empresa con Sindicato	P07		***	***	***		***												***	***		
		P08	***		***					***	***			***		***							
		P09			***	***				***				***							***		
		P10				***	***					***									***		
		P11		***				***				***	***				***						
		P12													***				***	***		***	
		P13	***					***			***								***				

Fuente: Elaboración Propia

Dónde:

- 1 Las celdas vacías indican que con los datos de las muestras no es posible rechazar la hipótesis nula H_0 , llegando a la conclusión que las variables independientes y las variables dependientes son dependientes.
- 2 Las celdas con *** indican que se rechaza la hipótesis nula H_0 y por tanto aceptamos la asociación de las variables dependientes con las variables independientes.

5.4 Prueba del Chi Cuadrado

Hipótesis Específica 1:

El costo remunerativo está asociado con el reclutamiento.

Si el reclutamiento se ejecuta tercerizando y éste se hace basado en competencias de talento humano, se puede lograr que a los colaboradores se les pague por sistema de planilla y puedan ser visualizados electrónicamente.

Hipótesis Específica 2:

El costo remunerativo está asociado con la selección.

Si el reclutamiento se efectúa por miembros de la organización y esté basado en competencias, se puede lograr que con las capacitaciones que paga la empresa se tenga un interés de desarrollo personal y profesional en la organización.

Hipótesis Específica 3:

El costo remunerativo está asociado con las relaciones con el sindicato.

Si las negociaciones colectivas se realizan cada 5 años y el Estado realice cambios en la normativa vigente, se puede lograr que las variables o adicionales que vienen percibiendo se puedan mejorar cada 6 meses y así mejorar los beneficios sociales en caso de cese y que la boleta de pago se pueda visualizar electrónicamente.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1 Tener sindicato laboral extremadamente ácido no conlleva a tener buenas relaciones dado que casi en la mayoría de las preguntas respecto a mejorar internamente dentro de la organización se aprecia resistencia por lo que se requiere manejar con cautela y esto evitaría conflictos al momento de la negociación.

2 Dentro de los convenios laborales se puede demostrar que los incrementos que se realizan por acuerdo o pacto colectivo es decir cada 06 meses no son rentables, debido que las ventas no están cubriendo el gasto requerido para poder sostener y mantener los costos remunerativos. Los influyentes externos son el tema político económica y las olas de corrupción que viene atravesando el Perú.

3 La mano de obra directa actualmente tiene un desgaste no mayor a los 65 años, en un futuro no muy lejano las empresas empezaran a invertir en activo fijo que a la vez reemplazara como mano de obra directa y por ello es probable que genere desempleo masivo.

4 Actualmente se viene manteniendo los pagos de los trabajadores al día debido a la venta de activo fijo y que ayuda a la regularización de los pasivos laborales que fueron generados en el año 2015.

6.2 Recomendaciones

- 1 La empresa debería evaluar la conveniencia de llegar a un acuerdo como mínimo de 5 años de mantener los salarios del trabajador sin generar incrementos semestrales hasta que la empresa pueda recuperar en su totalidad las ventas que ha disminuido debido a la alta competencia en el mercado.

- 2 La Gerencia General debería generar nuevas estrategias de mercado con el fin de tener recursos para cubrir las deudas pendientes y estas puedan llevar a una mejora en la producción.

- 3 La fuerza laboral descansa en los jóvenes los que deberían ingresar a la capacitación y convenio que ofrece la empresa con el Instituto Técnico SENATI con el fin de mejorar su capacidad de producción automatizándose, ya que hoy en día el costo de mano obra directa empezará a bajar por dos motivos: el costo de mano de obra barata siendo uno de ellos el ingreso de extranjeros por coyuntura política externa y la otra razón es porque el capital humano empezará a minimizarse debido a la tecnología de punta que viene desarrollándose tanto dentro como fuera del país.

- 4 La Gerencia General debería realizar una encuesta a los colaboradores sindicalizados con el fin de saber si ellos estarían dispuestos a recibir su sueldo quincenalmente, con el fin de poder minimizar costos indirectos y estos poderlos invertir en temas de productividad que mejoren la calidad de vida para sus familiares.

REFERENCIAS

a) Bibliográficas

1. Arévalo, D. C. (2005). *análisis de los procedimientos Administrativos y contables aplicados para la elaboración y cancelación de la nómina de Personal de la Empresa WACKENHUNT*. Monagas, Venezuela.
2. Gasalla, José María (2008). *La nueva dirección de personas*. Madrid España.
3. Giraldo, D (2016) *Diccionario para contadores*, Lima - Perú editorial Ffecaat
4. Jaime, L. H. (2004). *La rotación de los empleados dentro de la Organización y sus efectos en la productividad*. México, México.
5. Nunes, L., Quintero, I., & Quintero, S. (2014). *Manual de las normas y procedimientos para el área de Nóminas de almacenadora de San Diego C.A.* Carabono, Venezuela.
6. Obdulio, S. b. (2010). *Diseño de una sistema de control Interno en el Ciclo de Ingresos - Nómina de una empresa de agentes de Seguridad*. San Carlos, Guatemala.
7. Pauline, R. H., & Sanchez Llerena, M. (2013). *Relación entre rotación de personal y productividad y Rentabilidad de la Empresa Cotton Textil SAA*. Trujillo.
8. Plua, J. L. (2013). *Evaluación del sistema Administrativo y Contable en relación a la nómina de personal que labora en la Empresa La Francey S.A. Cantón Mocache*. Quevedo, Ecuador.
9. Simón L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall
10. S. Schuller (2007). *La gestión de los recursos Humanos Tercera Edición*. Madrid España.
11. Valencia, Joaquín Rodríguez (2007). *Administración de Personal*. Séptima edición. México.

b) Electrónicas

1. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR
2. <http://www.aele.com/laboral/analisis>
3. <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebSLn/zonasecureSLn/loginSL.aspx>
4. <https://tusalario.org/peru/ley-laboral>
5. <https://prezi.com/xcjcd-15jlx/b/prestaciones-sociales-en-el-peru/>
6. <https://www.monografias.com/trabajos97/remuneracion-peru/>
7. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/como-fidelizar-a-mis-trabajadores-y-promover-su-compromiso-con-mi-empresa/>
8. <https://www.derrama.org.pe/principal/categoria/prevision-social/275/c-275>
9. <https://laley.pe/art/6248/doctrina-jurisprudencial-el-bono-por-funcion-jurisdiccional-tiene-naturaleza-remunerativa>
10. <https://legis.pe/category/laboral-2/>

APÉNDICE



Encuesta sobre la administración del talento humano sindicalizado y su incidencia en el costo remunerativo en Lima Caucho SA.

Clasificación del nivel de satisfacción, marcando con aspa (x) de acuerdo a las siguientes afirmaciones

		1	2	3	4	5
EDAD <input type="text"/> SEXO <input type="text"/> TIPO DE PERSONAL <input type="text"/> OTROS <input type="text"/> HUMANA <input type="text"/> PERSONAL: SINDICALIZADO <input type="checkbox"/> NO SINDICALIZADO <input type="checkbox"/>						
1 = nada de acuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 Indiferente; 4 = de acuerdo; 5 = muy de acuerdo						
1. Considera Ud. que, es importante reclutar personal basandose en competencias del talento humano y que este generaria un mayor aporte al crecimiento de la organización.						
2. Cree Ud. Que el reclutamiento, basado en competencias aporta para la estandarización en la toma de decisiones en la empresa.						
3. Considera Ud. que si se terceriza el reclutamiento por competencias de personal calificado significaría reducir costos a la Organización.						
4. Estima Ud. que el reclutamiento del talento humano basado en competencias promueve el ingreso adecuado también de nuevas competencias.						
5. Cree Ud. que tercerizar la selección de personal significaría beneficios para la Organización.						
6. Prefiere Ud. que el reclutamiento y selección de personal siga siendo realizado por miembros de la Organización para evitar excesos de gastos.						
7. Está Ud. de acuerdo que las negociaciones colectivas se realice cada 5 años, como se viene realizando actualmente.						
8. Estaría Ud. de acuerdo con que el Estado realice cambios en la normativa vigente que represente beneficio para la empresa.						
9. Considera Ud. que la afiliación al sindicato mejoro los procesos de negociación colectiva con la Empresa.						
10. Considera y siente Ud. que el resultado de la negociacion colectiva atendio sus necesidades y que por ende se siente satisfecho.						
11. Cree Ud. que imponiendo límites a sus acciones o reclamos ganará más.						
12. Considera Ud. que la negociación colectiva de buena fe ayudo a que ambas partes realizaran sus mejores acuerdos y que por ello tanto la Empresa como el Sindicato logran superar los momentos difíciles de una crisis						
13. Considera Ud. que aún los aportes realizados a la Organización son bastantes limitados.						
14. Está de acuerdo Ud. en que las remuneraciones que percibe actualmente están de acuerdo al perfil de trabajo que realiza.						
15. Considera Ud. que su sueldo es mayor al de sus compañeros.						
16. Considera Ud. que los incrementos salariales que se otorgan por pliego sindical cada 6 meses son más beneficiosos.						
17. Cree Ud. que las variables que viene percibiendo son un derecho ganado por un justo reclamo sindical.						
18. Estima Ud. que las bonificaciones percibidas compensa su mayor esfuerzo.						
19. Considera Ud. que los beneficios sociales constituyen una ayuda económica más en caso de cese.						
20. Cree Ud. que los beneficios sociales en el Perú son mayores en comparación a otros países.						
21. Considera Ud. beneficioso el bono extraordinario que se percibe en la gratificación de Julio y Diciembre.						
22. Cree Ud. que la capacitación que le paga la empresa muestra su interés por su desarrollo personal y profesional.						
23. Considera beneficioso para Ud. y su familia la E.P.S. o el Seguro de Salud por clínica.						
24. Considera Ud. que la legislación laboral Peruana es justa al otorgarnos beneficios sociales como vacaciones, CTS, Gratificaciones.						
25. Está de acuerdo Ud. con que corresponde a un plus la Compensación de tiempo de servicios que perciben los que ingresaron a trabajar antes del año 1995.						
26. Comparte o Ud. está de acuerdo que dentro de la empresa debe haber asistencia médica por E.P.S. de forma gratuita.						
27. Pensando en su Bienestar Familiar, le gustaria a Ud. que las EPS o ESSALUD donde se atienden, le ayuden y orienten con campañas masivas de salud.						
28. Percibe Ud. que la empresa donde labora vela por su salud, trayendo personal idóneo para que le oriente en temas médicos.						
29. Está Ud. de acuerdo que los trabajadores de mayor edad deban disfrutar más de los beneficios de la previsión social.						
30. Considera Ud. que es importante el Sistema de Pago de Planillas como sustento del pago a los colaboradores y como soporte del cumplimiento de obligaciones de los empleadores.						
31. Cree Ud. que la Planilla de Pago se elabora oportunamente cada semana y como complemento ud. recibe tambien la boleta de Pago.						
32. Está Ud. de acuerdo con la normativa laboral de visualizar electrónicamente la boleta de pago y no ser necesario la entrega física.						
33. Considera Ud. que la empresa cumple con pagar mensualmente los tributos retenidos a los colaboradores y aquellos que están a su cargo.						
34. Cree Ud. que la empresa cumple cabal y oportuno con el Sistema PLAME, Planilla mensual de pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica.						