UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE CONTABILIDAD

Riesgos laborales por incumplimiento del Dec. Leg. 728 en el proceso de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa industrial Arrocito S.A.C. 2021-2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE

CONTADOR PÚBLICO

AUTOR

Lucas Alexzander Ramos Burga

ASESOR

Flor de Maria Beltran Portilla

https://orcid.org/0000-0002-7161-4208

Chiclayo, 2024

Riesgos laborales por incumplimiento del Dec. Leg. 728 en el proceso de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa industrial Arrocito S.A.C. 2021-2022

PRESENTADA POR

Lucas Alexzander Ramos Burga

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR

Pedro Jesus Cuyate Reque
PRESIDENTE

Jorge Alberto Garces Angulo
SECRETARIO

Flor de Maria Beltran Portilla
VOCAL

Dedicatoria

Este informe de tesis va dedicado para mis padres, mi hermana y a Dios. A mis padres porque desde pequeño me inculcaron los buenos valores y el camino hacia dónde debo ir, a pesar de no tener en vida a mi padre, sé que de dónde esté, se siente orgulloso por este gran paso. A mi hermana, porque es mi ejemplo a seguir y con su apoyo en todo este tiempo me ha servido para no rendirle e ir por mis metas. Y a Dios, porque con Él estoy siendo guiado por grandes personas.

Agradecimientos

Un gran agradecimiento a la que es y será por siempre mi alma mater la universidad Santo Toribio de Mogrovejo, por todo este tiempo y sus buenas instalaciones. A la empresa que ha sido parte para lograr culminar este informe. Y, sobre todo, a mi asesora Flor María Beltrán por todas las asesorías brindadas y por todos los consejos que me sirvieron al momento de realizar mi informe de tesis.

TESIS TURNITIN - RAMOS BURGA LUCAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	24%	1%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	files.servir.gob.pe Fuente de Internet	4%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Academia de la Magistratura Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
9	issuu.com Fuente de Internet	1%

Índice

Dedicatoria 3

Agradecimientos 3

Resumen 10

Abstract 11

I. Introducción 12

II. Revisión de Literatura 14

2. 1 Antecedentes del problema 14

2. 2 Bases teórico científicas: 15

2. 2 . 1 RIESGOS OPERACIONALES 15

2. 2 . 2 RENTABILIDAD 16

2. 2 . 3 DECRETO LEGISLATIVO N° 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL 17

2. 2 . 4 PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS 22

III. Materiales y Métodos 25

3. 1 Tipo y nivel de investigación 25

3. 2 Diseño de investigación 25

3. 3 Población, muestra y muestreo 25

3. 4 Criterios de selección 25

3. 5 Operacionalización de variables 25

3. 6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 27

3. 7 Procedimientos 27

3. 8 Plan de procesamiento y análisis de datos 27

3. 9 Matriz de consistencia 27

3. 10 Consideraciones éticas 29

IV. Resultados y discusión 30

4. 1 Resultados 30

4.1.1. Conocimiento de los apectos generales a la empresa Arrocito S.A.C la estructura del Decreto Legislativo 728. 30

4.1.2. Descripción del proceso de recursos humanos determinado por la empresa Arrocito S.A.C. 32

4.1.3. Elaboración de un mapa de riesgos laborales del proceso de recursos humanos. 35

4.1.4. Cuantificación de los riesgos laborales de Arrocito S.A.C. 39

4.1.5. Análisis del efecto en la rentabilidad de la empresa Arrocito S.A.C. 43

4. 2 Discusión 46

V. Conclusiones 49

VI. Recomendaciones 51

VII. Referencias 52

VIII. Lista de Anexos 55

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables 25
Tabla 2 Matriz de consistencia 27
Tabla 3 Clasificación de los riesgos específicos 35
Tabla 4 Mapa de riesgos encontrados en el proceso de Recursos Humanos 38
Tabla 5 Gravedad de las infracciones según Decreto Supremo N° 008-2020-TR 39
Tabla 6 Resumen de Ratios de Rentabilidad 45

Lista de Figuras

Figura 1 Organigrama de la empresa Arrocito S.A.C. 30
Figura 2 Proceso de reclutamiento y selección del área de Recursos Humanos 33
Figura 3 Liquidación de Beneficios Sociales 42
Figura 4 Estado de Resultados Oficiales de Arrocito S.A.C. 43
Figura 5 Estados de Resultados Ajustados 44

Índice de Anexo

Anexo 1 Entrevista.....55
Anexo 2 Ficha de observación.....57
Anexo 3 Matriz de riesgos.....57

Resumen

Fue propósito de investigación determinar los riesgos laborales en el proceso de recursos humanos y el efecto en la rentabilidad de la empresa industrial Arrocito S.A.C. El objetivo principal planteado fue determinar los riesgos laborales en el proceso de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad 2021-2022. Dado ello, el tipo de investigación fue aplicada porque al obtener la información necesaria se presentó ante los gerentes para poder mejorar en este aspecto y su enfoque fue cuantitativo, ya que con los resultados alcanzados se han determinado el efecto en la rentabilidad de la empresa Arrocito S.A.C. Además, se realizó una guía de entrevista para obtener información acerca de los procesos que se realizan dentro del área de recursos humanos y una ficha documental para los cálculos de los riesgos que se ha expuesto la empresa y el análisis de la rentabilidad para dichos años. Se concluye que en el proceso de reclutación y selección del personal, se encontraron riesgos desde lo improbable hasta catastróficos. Por lo cual, la empresa tuvo un impacto negativo en su rentabilidad al momento de cuantificar dichos riegos.

Palabras clave: Riesgos, Rentabilidad, Decreto Legislativo 728, Procesos de Recursos Humanos.

Abstract

The purpose of this research project was to determine the occupational risks in the human resources process and the effect on the profitability of the industrial company Arrocito S.A.C. The main objective was to determine the occupational risks in the human resources process and its effect on profitability 2021-2022. Given this, the type of research was applied because, when obtaining the necessary information, it was presented to the managers in order to improve in this aspect and its approach was quantitative, since with the results achieved, the effect on the profitability of the Arrocito company has been determined. S.A.C. In addition, an interview guide was carried out to obtain information about the processes that are carried out within the human resources area and a documentary file for the calculations of the risks that the company has exposed and the profitability analysis for said years.

Keywords:

Risks, profitability, Legislative Decree No. Law 728, human resources processes

I. Introducción

La ineficacia en la aplicación de las normas laborales que protegen a los trabajadores y/o la falta de contabilización de los beneficios laborales que la ley exige, perjudica tanto al trabajador como al empleador ya que ninguno puede acceder plenamente a dichos beneficios que le corresponden a cada uno cuando no se les reconocen, y el empleador corre el riesgo de no poder deducir los gastos laborales y otros costos relacionados.

La importancia de esta investigación fue porque abordó un tema apremiante que ha persistido durante muchos años con pocos cambios en el porcentaje de informalidad en nuestro país. También fue de interés para las empresas del sector industrial porque les ayudó a entender los riesgos laborales asociados a la violación de la ley de productividad y competencia en el trabajo.

La informalidad es un tema global que afecta más que a nuestro país. Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo en más de 100 países y presentado en 2020 indica que el 60% de la población mundial, o dos mil millones de personas, tiene trabajos informales (Ruiz, 2020). Según el sitio web de la Sociedad Nacional de Industrias (2019), el 74% de los trabajadores de la región Lambayeque de Chiclayo actualmente trabaja en la economía informal, lo que significa que no tienen acceso a protección laboral, beneficios sociales o atención médica.

En Arrocito S.A.C., la mayoría de los empleados trabajan en planillas, pero no todos conocen sus beneficios laborales. Sin embargo, hay un grupo de trabajadores que tomaron la decisión de no trabajar en planillas creen que no reciben el pago en relación a su producción; es por ello emiten un recibo por honorarios semanal y se distribuyen el dinero. Por ende, no conviene tenerlos en tales condiciones, porque tendrá consecuencias económicas y fiscales a largo plazo. Es por ello que se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los riesgos laborales que tendrá la empresa industrial al no cumplir con el Decreto Legislativo 728° en el proceso de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad 2021-2022?

Según Herrero (2012) dice que los riesgos operacionales son riesgos de padecer perjuicios debido a errores en los procesos. Según Mafra y Wahrlich (2016), la rentabilidad muestra el desempeño financiero que la empresa cree pertinente para la toma de decisiones sobre financiamiento. La Política Nacional de Empleo el Decreto Legislativo 728 es el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover la igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos la protección contra el desempleo y subempleo. Para Dessler

y Varela (2011), la administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y las políticas requeridas para gestionar los asuntos relacionados con Gerencia General.

Para Berru (2014) y San Martín (2006), el equipo de investigación examinó la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, enfatizando la importancia del trabajador de la misión. Es de interés examinar la situación del trabajador en el contexto de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal. Y se estudió desde el prisma de la prevención de riesgos laborales.

En esta investigación se conoció los aspectos generales de ARROCITO S.A.C., se describió el proceso de recursos humanos, se elaboró un mapa de riesgos el cual sirvió para clasificar y ver el impacto hacia la empresa de cada uno ellos, se cuantificaron los riesgos para conocer el monto a pagar ante futuras multas y por último se analizó la rentabilidad en dichos años mediante los estados de resultados.

Se evidenció que el proceso de recursos humanos es un control supervisado desde inicio y fin. Pero, se hayan riesgos en cada subproceso, para lo cual se elaboró un mapa de riesgos que tiene como objetivo sintetizar la información que pueden ser anomalías perjudiciales para la empresa, es necesario clasificar la severidad y el impacto. Finalizado el mapa, se cuantificó el monto total por el que la empresa puede ser sancionada, el cual asciende a 6,3 millones de soles por todos los trabajadores. Analizando los estados financieros, la empresa tiene resultados positivos, pero considerando los montos de las multas y/o sanciones, la utilidad descendería considerablemente.

Se llegó a la conclusión que la empresa está constituida por 27 áreas y con 172 trabajadores, el proceso de reclutamiento y selección está compuesta por 6 etapas: la solicitud, reclutamiento, evaluación, selección, contratación e inducción. Con la elaboración del mapa de riesgos, se clasificaron los riesgos que se presenta en el proceso de recursos humanos, desde lo improbable hasta lo catastrófico. Al tener la clasificación de los riesgos, se evidenció que la empresa está en serio problemas ante una inspección, dado que las multas son muy elevadas y generará un impacto negativo en sus estados financieros.

Esta investigación es de mucha importancia ya que servirá a las empresas industriales poder analizar y detectar a tiempo los riesgos operacionales que afectarían a los estados financieros.

La investigación está estructurada mediante la introducción, la revisión de literatura, materiales y métodos, resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones, lista de referencias y anexos.

II. Revisión de Literatura

2. 1 Antecedentes del problema

Tupayachi, K. & Hancco, Y. (2019); Informalidad laboral en la industria panadera en el distrito de Oropesa, provincia de Quispicanchi, Cusco 2017. El objetivo principal es determinar y analizar cuáles son los factores que ocasionan la informalidad laboral en la industria panadera en el distrito de Oropesa, de la provincia de Quispicanchi , Cusco – 2017, así mismo se pretende verificar la existencia de informalidad laboral a partir de la normativa laboral y del incumplimiento de funciones de la autoridad administrativa del trabajo es decir de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco.

Berru, A. & Rojas, P. (2014); Los sobrecostos laborales como factor de riesgo tributario y laboral en la empresa ladrillera ABC- 2014. En el presente trabajo, lo que se busca es la fórmula más eficiente para no insistir en sobrecostos de producción, las empresas evitan las normas y por consecuencia caen en la informalidad, por ende, no se les permite emerger a nuevas fronteras empresariales. Esto mencionado es extenso, dado que los empresarios pueden omitir el fisco o tener una relación formal, aun así, incumplen a ciertas obligaciones, mayormente a los trabajadores directos.

Neves, J. (2018); Derecho e informalidad: explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de Gamarra. Se plantea que existe una visión predominante en el Perú, esta es, la que le asigna al derecho laboral un rol eventual respecto de la informalidad. Sin embargo, luego de varios años, este enfoque no se observa que esta medida tuviese el impacto que persiguió en su momento. Por lo tanto, surgen ciertas dudas para cuestionar la predominancia de esta visión.

San Martín, L. (2006); La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal. Barcelona – España. En el trabajo de investigación se analizó la prevención de riesgos laborales, dándole importancia al trabajador en misión. Se interesa analizar la situación del trabajador en conjunto que constituyen la actividad de Empresas de Trabajo Temporal. Se trata de prever la seguridad y la salud laboral a través de las leyes españolas en el marco europeo. Y se analizó mediante el estudio de la prevención de riesgos laborales: la igualdad de trato, información preventiva, formación de riesgos y la vigilancia de la salud.

Brocal, F. (2014); Metodología para la identificación de riesgos laborales nuevos y emergentes en los procesos avanzados de fabricación industrial. Madrid – España. El trabajo de investigación se trata sobre los procesos avanzados de fabricación que pueden ocasionar

riesgos laborales tradicionales, sin embargo, las utilizaciones directas del conjunto de riesgos dan como resultado la identificación de riesgos laborales nuevos y emergentes. Esto se debe a que, se ha elaborado un modelo de riesgo referencial para los procedimientos generales de identificación y evaluación de riesgos laborales de aplicación a los procesos avanzados de fabricación.

Guerra, J. (2021); Plan de prevención de riesgos laborales en el proceso operativo de la empresa Alumihierro del Cantón Durán. Guayaquil – Ecuador. El trabajo se centra en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el proceso operativo de la empresa, la cual se dedicada a la elaboración de estructuras metálicas, con el fin de acabar con los accidentes laborales, para un ambiente más saludable beneficiando a los demás. Mejorando los puestos de trabajo e implementar nuevos instrumentos de trabajo.

2. 2 Bases teórico científicas:

2. 2 . 1 RIESGOS OPERACIONALES

Según Herrero (2012), es el riesgo de sufrir pérdidas debido a la inadecuación o a fallos en los procesos, personal y sistemas internos o bien por causa de eventos externos.

Riesgos asociados:

Riesgo Legal: es el riesgo de los contratos que son total o parcialmente cualquiera, sentencias o procesos legales que obstaculicen o afecten adversamente las operaciones o condiciones financieras. Se clasifica en:

Contratos impracticables: si no se cumplieran todas las leyes o todos los términos del contrato. Por ejemplo, si un contrato carece de firma, sello o fecha, es posible que no sea exigible ya que no cumple con los demás requisitos.

Juicios: conflictos que se pueden resolver entre varias partes con intereses opuestos de manera ordenada con base en hechos probados.

Procedimientos legales: son utilizados para establecer leyes, garantizar su ejecución, aplicarlas en los tribunales e incluso cumplir derechos de manera pacífica, como cuando se firma un contrato

Riesgo Reputacional: se refiere a la posibilidad de una percepción pública de las prácticas institucionales como desfavorables, sean ciertas o no, evidenciadas por una disminución de la clientela, un exceso de litigios y/o una caída de los ingresos. Se clasifica en:

Prácticas institucionales: Actividad formativa que tiene lugar en un lugar de trabajo del mundo real y expone al estudiante a factores de riesgo específicos de una actividad relacionada con el trabajo.

Litigios onerosos: cuando exige que los intereses de otra persona se subordinen a los suyos propios, y cuando esa otra persona entonces se les opone.

2. 2 . 2 RENTABILIDAD

Según Mafra, Gónzales, Ricardo, y Wahrlich (2016), la rentabilidad muestra el desempeño financiero que la empresa cree pertinente para la toma de decisiones sobre financiamiento.

Ratios de Rentabilidad

Según Guzmán (2005) miden la capacidad de generación de utilidad por parte de la empresa. Tienen por objetivo apreciar el resultado neto obtenido a partir de ciertas decisiones y políticas en la administración de los fondos de la empresa, entre los más importantes figuran: la rentabilidad sobre el patrimonio, rentabilidad sobre activos totales, margen bruto de ganancia y margen neto sobre ventas.

a) **Rentabilidad Patrimonial:** calcula la rentabilidad de los fondos aportados por el inversionista.
b) **Rentabilidad de los activos:** nivel de rentabilidad de las actividades determinado por su contribución a la utilidad neta de la empresa. El bajo ratio puede ser causado por la presencia de una capacidad instalada excesivamente alta o por una mala gestión de la liquidación.
c) **Margen de Utilidad:** muestra la utilidad obtenida por cada UM de las ventas. Un indicador alto significa que el proceso productivo de ventas se realiza con buena eficiencia.

d) **Margen Bruto:** indica la cantidad que se obtiene de utilidad por cada unidad monetaria de ventas, después de que la empresa ha cubierto el costo de los bienes que produce y vende.

e) **Margen Neto:** porcentaje de cada unidad monetaria de ventas que queda después de restar todos los costos, incluidos los impuestos. Mejor el margen neto de la empresa, mayor debe ser.

2. 2 . 3 DECRETO LEGISLATIVO N° 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 2.- Son objetivos de la presente Ley:

a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo;

b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil;

c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;

d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;

e) Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral;

f) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;

g) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

TÍTULO I - DE LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO

CAPÍTULO I - DE LA FORMACIÓN LABORAL JUVENIL

Artículo 8.- La Formación Laboral Juvenil, tiene por objeto proporcionar conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a jóvenes entre los 16 y 21 años de edad, a fin de incorporarlos a la actividad económica, en una ocupación específica.

Artículo 9.- Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada podrán otorgar formación laboral juvenil mediante la celebración de convenios con los jóvenes a que se refiere el artículo anterior.

CAPÍTULO III - NORMAS COMUNES

Artículo 24.- Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada son competentes para celebrar las convenciones de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Pre-Profesionales.

Artículo 25.- Los convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales generan exclusivamente los derechos y obligaciones que esta Ley atribuye a las partes que lo celebran. No originan vínculo laboral.

TÍTULO II – DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO III - DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 47.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 48.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

a) La invalidez temporal;

b) La enfermedad y el accidente comprobados;

c) La maternidad durante el descanso pre y post natal;

d) El descanso vacacional;

e) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;

f) La sanción disciplinaria.

Artículo 49.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo suspende si impide el desempeño normal de las labores.

CAPÍTULO V - DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 71.- En los casos de nulidad de despido del artículo 65 el trabajador podrá demandar que se declare dicha nulidad y se proceda a su reposición en el empleo. En estos casos si el despido es declarado nulo el trabajador será repuesto en su empleo.

Artículo 72.- Si el despido es injustificado, el trabajador podrá demandar alternativamente su reposición en el trabajo o el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76. Si demanda la reposición puede en cualquier estado de la causa variarla a una de indemnización. Del mismo modo, el juez podrá ordenar en la sentencia el pago de la indemnización en vez de la reposición cuando éste resultare inconveniente dadas las circunstancias.

Artículo 74.- El plazo para accionar judicialmente en los casos previstos en los artículos 71 72 y 73 es de treinta (30) días naturales de producido el hecho. Este plazo de caducidad no está sujeto a interrupción o pacto que lo enerve, una vez transcurrido impide el ejercicio del derecho.

Artículo 76.- La indemnización por despido cuando no se otorgue la reposición o el trabajador demande la indemnización es equivalente a una remuneración mensual por cada ario completo de servicios, más la fracción proporcional, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones.

CAPÍTULO VII - DEL CESE COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 86.- Son causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo:

a) El caso fortuito y la fuerza mayor;

b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;

c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;

d) Las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Artículo 87.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá, dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 51, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

TÍTULO III - DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO Il - CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Artículo 100.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Artículo 101.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Su duración máxima es de seis meses al año. En los contratos temporales por necesidades de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Artículo 102.- Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

TÍTULO V - PROMOCIÓN DEL EMPLEO

CAPíTULO I - PROGRAMAS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 130.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso. Los programas especiales de empleo en todos los casos tendrán duración determinada.

Artículo 131.- Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes:

a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad;

b) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco (45) años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causa de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y,

c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

CAPÍTULO II PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

Artículo 142.- Se considerarán como actividades predominantemente de carácter informal para efectos de la presente Ley, a todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, definidas de acuerdo con los criterios de la Ley de la materia y que no alcancen los niveles mínimos de productividad que por cada puesto de trabajo determine el Centro Nacional de Productividad (CENIP), y que desarrollen sus actividades productivas

preferentemente en .los sectores comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional.

Artículo 143.- Las modalidades empresariales que la presente Ley promoverá dentro del marco de los procesos de reconversión productiva, serán las siguientes:

a) Microempresas y pequeñas empresas, conforme a la Ley de la materia;

b) Programas de accionariado difundido; y

c) Cooperativas de Trabajadores.

CAPÍTULO III DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

Artículo 146.- El Estado promueve la consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus propias empresas, como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo; y como el sustento del régimen de economía social de mercado que propugna la Constitución Política del Perú en su artículo 115.

Artículo 147.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco del procedimiento de negociación colectiva o a través de la negociación individual con sus respectivos trabajadores, podrán establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por parte de los trabajadores que en forma voluntaria optarán por retirarse de la empresa.

2. 2 . 4 PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS

Según Dessler y Varela (2011), la administración de recursos humanos se refiere a los procedimientos y políticas necesarios para gestionar asuntos de relaciones con las funciones generales de dirección; en particular, se refiere a seleccionar,

capacitar, evaluar, compensar y brindar un ambiente seguro con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (p. 2). Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo, lo siguiente:

- ✓ Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado).
- ✓ Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto.
- ✓ Seleccionar a los candidatos para cada puesto.
- ✓ Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores.
- ✓ Evaluar el desempeño Administrar los sueldos y los salarios (remunerar).
- ✓ Proporcionar incentivos y prestaciones.
- ✓ Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar).
- ✓ Capacitar y desarrollar a los empleados actuales.
- ✓ Fomentar el compromiso de los colaboradores.

a) PLANEACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Es el proceso para determinar las responsabilidades de estos individuos y las cualidades que deben poseer para cumplirlas. El análisis proporciona detalles sobre los deberes y requisitos del puesto. Luego se utiliza la información para crear descripciones de trabajo (lo que implica el puesto) y especificaciones de trabajo (qué tipo de persona debe contratarse para ocupar el puesto).

b) CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y REMUNERACIÓN

La evaluación del desempeño se refiere a clasificar el pasado de un trabajador relación con los estándares. No obstante, "evaluar el desempeño". También asume que los estándares de desempeño se han establecido estándares que los trabajadores obtendrán incentivos y salarios retroactivos para ayudarlos a compensar las deficiencias en su desempeño o para continuar rindiendo por encima.

c) ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

Los estándares que la persona utiliza para elegir quién debe ser su conducta. Las decisiones relacionadas con la ética siempre se caracterizan por dos cuestiones. Primero, las decisiones éticas siempre involucran tribunales

normativos. La moralidad, que nosotros definimos como los estándares de comportamiento aceptados por una sociedad, sirve como base para las decisiones éticas. Se ocupan con temas como el asesinato, el engaño y la calumnia, cuyas ramificaciones son cruciales para el bienestar de la sociedad; ellos no pueden establecerse ni modificarse mediante decisiones tomadas por órganos autoritarios como las legislaturas y deben prevalecer sobre los intereses privados.

III. Materiales y Métodos

3. 1 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación para el presente trabajo fue aplicado, ya que se va a sustentar la investigación teórica y se aplicó en la información proporcionada por la empresa (planillas de los trabajadores). Además, contará con el método inductivo, porque se va a investigar los riegos laborales que afectará a la empresa industrial al no cumplir con el Decreto Legislativo 728 y se generalizó para poder evitar estas consecuencias. El nivel fue descriptivo y el enfoque fue cuantitativo porque se analizó la realidad de la empresa frente a los posibles riesgos laborales.

3. 2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental.

3. 3 Población, muestra y muestreo

La población es la empresa industrial a investigar, la cual nos proporcionó la información que nos sirvió para realizar el presente informe. La muestra es el proceso de Recursos Humanos de la empresa ARROCITO S.A.C (30 trabajadores pertenecientes a una cuadrilla). Y el muestreo fue no probabilístico, ya que la información a utilizar es por conveniencia.

3. 4 Criterios de selección

Se ha seleccionado la empresa privada industrial por el motivo de que tuve la facilidad de usar la información que necesito y poder dar un apoyo para que se pueda evitar los riesgos que corre al no cumplir el decreto.

3. 5 Operacionalización de variables

Tabla 1 *Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Decreto Legislativo 728	La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.	Propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral.	**Titulo 2: Del contrato de trabajo**	Cap. 3 De la suspensión del contrato de trabajo
				Cap. 5 De los derechos del trabajador
				Cap. 7 Del cese colectivo por causas objetivas
			Titulo 3: De los contratos de trabajo sujetos a modalidad	Cap. 2 Contratos de Naturaleza Temporal
			Título 5: Promoción del empleo	Cap. 1 Programas Especiales de Empleo
				Cap. 2 Programas de Reconversión Productiva para las Empresas del Sector Informal Urbano
				Cap. 3 De la Promoción del Empleo Autónomo
VARIABLES DEPENDIENTES	**Riesgos Operacionales** Probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse.	Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia.	**Riesgo Legal**	Contratos impracticables
				Juicios
				Procedimientos legales
			Riesgo Reputacional	Prácticas institucionales
				Litigios onerosos
				Caída en los ingresos
	Rentabilidad Según Mafra, Gónzales, Ricardo, & Wahrlich (2016), la rentabilidad muestra el desempeño financiero que la empresa cree pertinente para la toma de decisiones sobre financiamiento.	Expresan el rendimiento de la empresa en relación con sus ventas, activos o capital.	**Ratios de Rentabilidad**	Rentabilidad Patrimonial
				Margen Operativo
				Margen Neto
VARIABLE INTERVINIENTE	**Procesos de Recursos Humanos:** son prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial.	Reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro	**Reclutamiento y selección**	Planeación y reclutamiento de personal
				Las pruebas y la selección de empleados
				Capacitación y desarrollo de la fuerza laboral
			Capacitación, desarrollo y remuneración	Administración y evaluación del desempeño
				Remuneración de los empleados
			Administración de las relaciones con los trabajadores	Ética y trato justo en la administración de recursos humanos
				Administración de las relaciones laborales y la negociación colectiva
				Protección de la seguridad y salud

Nota: En esta tabla se evidencia las variables de la investigación: independiente, dependientes e interviniente.

3. 6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevista: esta técnica se utilizó para hacerle unas preguntas al jefe de Recursos Humanos de Arrocito S.A.C., con el fin de poder describir los procedimientos que emplea la empresa con respecto a la información brindada a los trabajadores.

Observación: sirvió para analizar los procedimientos que utiliza el área de Recursos Humanos y realizar preguntas, las cuales ayudaron a resolver las interrogantes que puede haber en dichos procedimientos.

Análisis documental: se solicitó la información de sus estados financieros tanto de los periodos 2021-2022. Para realizar cálculos y comparaciones en ambos años; con la finalidad de ver el efecto de la rentabilidad antes los riesgos que corre la empresa al no tener en planilla al grupo de trabajadores.

3. 7 Procedimientos

Guía de entrevista: fue la base para realizar las preguntas correspondientes tanto para el jefe de recursos humanos; y así obtener más información.

Ficha documental elaborada a partir de los registros contables: se solicitó estos registros para calcular los riesgos que se está exponiendo la empresa y el efecto en la rentabilidad debido a dichos riesgos.

3. 8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se hizo entrevistas al jefe de recursos humanos para recopilar la información sobre el proceso de recursos humanos. Luego, a través de análisis documental se analizó y verificó los datos de las planillas existentes para determinar los riesgos en el proceso y cuantificar las posibles multas y sanciones por las deficiencias y riesgos encontrados. Todo esto con previa coordinación y autorización del gerente de la empresa Arrocito S.A.C.

3. 9 Matriz de consistencia

Tabla 2 *Matriz de consistencia*

<table>
<tr><th>PROBLEMA PRINCIPAL</th><th>OBJETIVO PRINCIPAL</th><th>HIPOTESIS</th><th colspan="2">VARIABLES</th></tr>
<tr><td rowspan="20">¿CUÁLES SON LOS RIESGOS LABORALES QUE TENDRÁ LA EMPRESA INDUSTRIAL AL NO CUMPLIR CON EL DECRETO LEGISLATIVO 728° EN EL PROCESO DE RECURSOS HUMANOS Y SU EFECTO EN LA RENTABILIDAD 2021-2022?</td><td>Determinar los riesgos laborales en el proceso de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad 2021-2022.</td><td rowspan="20">El no cumplimiento del Decreto Legislativo 728 trae consigo riesgos laborales a la empresa ARROCITO S.A.C. y afecta negativamente la rentabilidad en los años 2021-2022.</td><td colspan="2">Variables Dependientes:
Riesgos
Rentabilidad
Variable Independientes:
Decreto Legislativo N° Ley 728
Variable Interviniente:
Procesos de Recursos Humanos</td></tr>
<tr><td>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</td><td>DIMENSIONES</td><td>INDICADORES</td></tr>
<tr><td rowspan="19">a) Conocer los apectos generales a la empresa ARROCITO S.A.C la estructura de la ley 728° (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

b) Describir el proceso de recursos humanos determinado por la empresa ARROCITO S.A.C.

c) Elaborar un mapa de riesgos laborales del proceso de Recursos Humanos

d) Cuantificar los riesgos laborales de ARROCITO S.A.C.

e) Analizar el efecto en la rentabilidad de la empresa.</td><td rowspan="3">Riesgo Legal</td><td>Contratos impracticables</td></tr>
<tr><td>Juicios</td></tr>
<tr><td>Procedimientos legales</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Riesgo Reputacional</td><td>Prácticas institucionales</td></tr>
<tr><td>Litigios onerosos</td></tr>
<tr><td>Caída en los ingresos</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Ratios de Rentabilidad</td><td>Rentabilidad Patrimonial</td></tr>
<tr><td>Margen Operativo</td></tr>
<tr><td>Margen Neto</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Titulo 1: De la capacitación para el trabajo</td><td>Cap. 1 De la formación laboral juvenil</td></tr>
<tr><td>Cap. 3 Normas comunes</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Titulo 2: Del contrato de trabajo</td><td>Cap. 3 De la suspensión del contrato de trabajo</td></tr>
<tr><td>Cap. 5 De los derechos del trabajador</td></tr>
<tr><td>Cap. 7 Del cese colectivo por causas objetivas</td></tr>
<tr><td>Titulo 3: De los contratos de trabajo sujetos a modalidad</td><td>Cap. 2 Contratos de Naturaleza Temporal</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Título 5: Promoción del empleo</td><td>Cap. 1 Programas Especiales de Empleo</td></tr>
<tr><td>Cap. 2 Programas de Reconversión Productiva para las Empresas del Sector Informal Urbano</td></tr>
<tr><td>Cap. 3 De la Promoción del Empleo Autónomo</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Reclutamiento y selección</td><td>Planeación y reclutamiento de personal</td></tr>
<tr><td>Las pruebas y la selección de empleados</td></tr>
<tr><td>Capacitación y desarrollo de la fuerza laboral</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Capacitación, desarrollo y remuneración</td><td>Administración y evaluación del desempeño</td></tr>
<tr><td>Remuneración de los empleados</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Administración de las relaciones con los trabajadores</td><td>Ética y trato justo en la administración de recursos humanos</td></tr>
<tr><td>Administración de las relaciones laborales y la negociación colectiva</td></tr>
<tr><td>Protección de la seguridad y salud</td></tr>
<tr><th>DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN</th><th colspan="2">POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO</th><th colspan="2">PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS</th></tr>
<tr><td>Tipo de Investigación
Tipo: Aplicada
Nivel: Descriptivo
Método: Inductivo
Enfoque: Cuantitativo
Diseño de la Investigación
No Experimental</td><td colspan="2">Población: Empresa Arrocito S.A.C

Muestra: Proceso de Recursos Humanos (Trabajadores)

Muestreo: No probabilístico</td><td colspan="2">Se hará entrevistas al jefe de recursos humanos para recopilar la información sobre el proceso de recursos humanos. Luego, a través de análisis documental se analizará y verificará los datos de las planillas existentes para determinar los riesgos en el proceso y cuantificar las posibles multas y sanciones por las deficiencias y riesgos encontrados. Todo esto con previa coordinación y autorización del gerente de la empresa Arrocito S.A.C.

Técnica: entrevista.

Instrumento: ficha de entrevista.

Técnica: análisis documental.

Instrumento: ficha documental.</td></tr>
</table>

Nota: En la tabla se evidencia la matriz de consistencia del informe de tesis.

3. 10 Consideraciones éticas

La información recopilada fue tomada con total discreción sin aislar los datos brindados por la empresa, a la cual fue entrevistada con el fin de poder realizar este informe de investigación. Así mismo, se optó por aproximar los importes que cada se obtiene al final de cada ciclo contable.

IV. Resultados y discusión

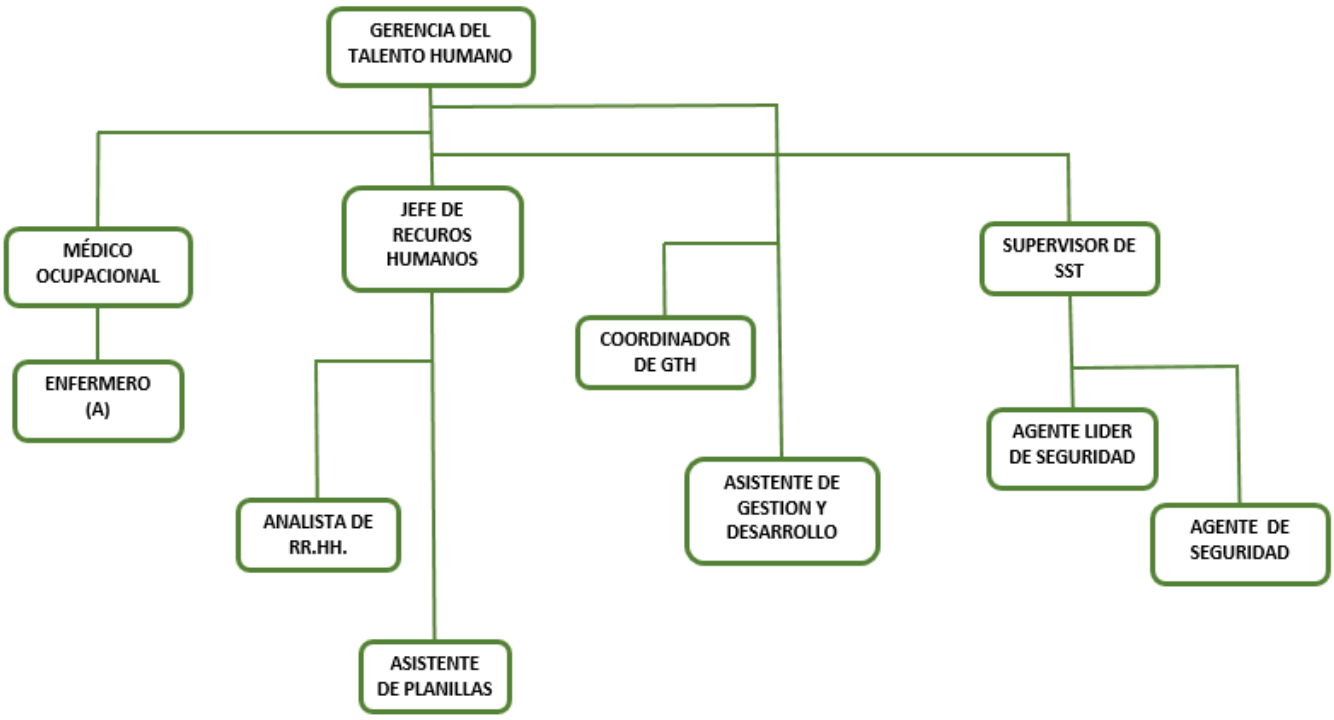
4. 1 Resultados

4.1.1. Conocimiento de los apectos generales a la empresa Arrocito S.A.C la estructura del Decreto Legislativo 728.

Dada la entrevista a Jessica Suarez (Jefe de Recursos Humanos), se recopiló los aspectos generales de Arrocito S.A.C. La empresa industrial se encuentra ubicada en la carretera Lambayeque, además realiza la elaboración de productos de molinería y su tiempo de funcionamiento es de 19 años hasta la actualidad, dado su tamaño pertenece a gran empresa debido a que tiene 27 áreas aproximadamente y cuenta con una cantidad de 172 trabajadores. Por ende, se encuentra estructurada en Gerencia Administrativo y Gerencia de Producción, para poder llevar un mejor control, coordinación de actividades y orden en las diferentes áreas; con el fin de tomar mejores decisiones y obtener óptimos resultados.

Así mismo, la organización cuenta con un área de Gestión del Talento Humano, el cual está constituido por Recursos Humanos, Médico Ocupacional y Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho organigrama se puede detallar en la siguiente figura:

Figura 1 *Organigrama de la empresa Arrocito S.A.C.*



Nota: En la figura se refleja la estructura detallada del organigrama de la empresa.

El área de Recursos Humanos se encarga de realizar el proceso de selección y contratación de personal, prevenir riesgos laborales, tramitar contratos, altas, nóminas y seguros sociales, al igual que los memorándums, vacaciones, permisos, etc. Además, establecer las remuneraciones equitativas y justas para los trabajadores, proporcionar normas, reglamentos y políticas adecuadas para las relaciones laborales en la empresa. Es por ello, que la empresa cuenta con Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y políticas establecidas internamente. Así mismo, el área tiene muchas incidencias con Gerencia debido a que han incurrido hechos como el mal manejo del control de los cobros de subsidios, en donde el área no manejó bien sus procedimientos y perdieron dichos cobros; es en estos casos que Gerencia ha tomado las decisiones correspondientes y haciendo que recursos humanos cambien sus procedimientos.

4.1.2. Descripción del proceso de recursos humanos determinado por la empresa Arrocito S.A.C.

Dada la entrevista a Jessica Suarez, se ha podido conocer el proceso de reclutamiento que maneja la empresa Arrocito S.A.C.

Solicitud de Personal

Dicho proceso inicia cuando en el área queda una vacante libre, el cual el jefe se encarga de llenar la solicitud correspondiente para el requerimiento del personal y lo hace llegar al Coordinador de Gestión del Talento Humano y es él que aprueba el requerimiento para poder comenzar la convocatoria.

Proceso de Reclutamiento

La convocatoria es de dos maneras: interna y externa. La convocatoria interna se da cuando hay referencias sobre algún personal para que pueda ocupar el puesto requerido, solo se encargan de revisar sus documentos y si es la persona indicada es seleccionada. Al igual hay una convocatoria externa, donde hay dos formas la consultora externa, donde es solicitado por el Gerente General y la convocatoria directa, la cual va dirigido a ex colaboradores y se hace una convocatoria para el público en general. Luego de varios días que se hizo esta convocatoria, el coordinador de GTH recepciona los CV del personal que participó a la convocatoria.

P**roceso de Evaluación**

Al personal seleccionado, se le hace unas evaluaciones de habilidades, psicotécnica y competencias para mostrar qué tan capacitados están para el puesto solicitado. A la par, se realizan una prueba de rastreos para verificar que no tengan antecedentes tanto policiales como judiciales. Luego de dichas evaluaciones se seleccionan a las personas que tienen el mejor perfil para pasar la entrevista con el jefe de área.

Proceso de Selección

El jefe es el encargado de entrevistar a cada candidato escogido y la información más resaltante es llenado en el formato de Entrevista y Selección de Candidato. Posteriormente, se elige al más capacitado para que pueda ocupar el puesto, sin embargo, las personas no elegidas quedan pendiente a que la persona escogida no cumpla con su periodo prueba para poder ser tomados en cuenta.

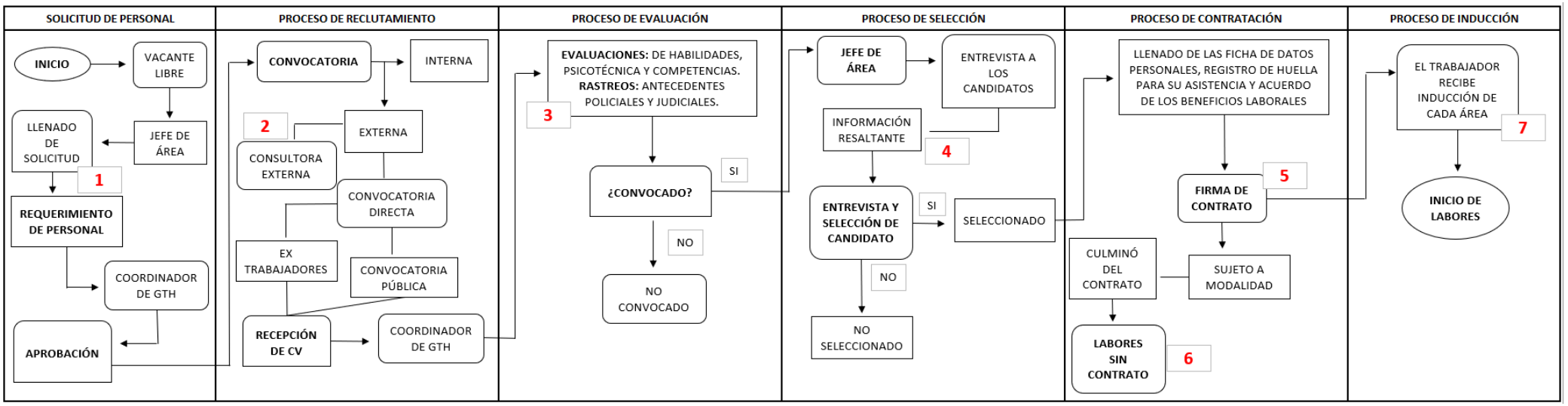
Proceso de Contratación

El personal escogido por el jefe de área luego de ser entrevistado pasa por el proceso de contratación. Aquí en oficina de Recursos Humanos, se encarga de llenar la ficha de datos personales y se le registra su huella para que pueda marcar su asistencia cuando llegue a trabajar. Además, se le pide su DNI para poderle sacar copia y si tiene asignación familiar, se le pide también de cada miembro que conforma su familia. Por consiguiente, se le hace firmar su contrato sujeto a modalidad y se explica todos sus beneficios que por ley le corresponde.

Proceso de Inducción

Por último, el trabajador pasa por inducciones que lo realiza cada área correspondiente para indicarle cómo funciona cada proceso y de esa manera pueda comenzar a laborar.

Figura 2 *Proceso de reclutamiento y selección del área de Recursos Humanos*



Nota: En la figura se muestra los subprocesos que realiza el área en el reclutamiento y selección del personal.

RIESGOS OPERACIONALES:

1. No contar con personal capacitado, sino de disponibilidad inmediata.
2. Reclutamiento de personal con preferencias de Gerencia General.
3. Evaluaciones incompletas correspondientes al candidato.
4. Omitir información resaltante (antecedentes judiciales, policiales o de salud).
5. Abandono de trabajo e incumplimiento del contrato por parte del trabajador.
6. Laborar sin firmar contrato.
7. No capacitar debidamente al trabajador con respecto a sus responsabilidades.

4.1.3. Elaboración de un mapa de riesgos laborales del proceso de recursos humanos.

Durante el proceso del reclutamiento y selección del personal se pudo elaborar un mapa de riesgos laborales. Para dicho mapa se identificó 3 subprocesos con 2 etapas cada uno. A su vez, su pudo encontrar un riesgo de acuerdo a cada objetivo específico de las etapas. La clasificación de los riesgos específicos es de la siguiente manera:

Tabla 3 *Clasificación de los riesgos específicos*

NIVEL DE PROBABILIDAD (P)	NIVEL IMPACTO (I)	SEVERIDAD DEL RIESGO S= (P*I)
Casi Certeza (5)	Catastróficas (5)	EXTREMO (25)
Casi Certeza (5)	Mayores (4)	EXTREMO (20)
Casi Certeza (5)	Moderadas (3)	EXTREMO (15)
Casi Certeza (5)	Menores (2)	ALTO (10)
Casi Certeza (5)	Insignificantes (1)	ALTO (5)
Probable (4)	Catastróficas (5)	EXTREMO (20)
Probable (4)	Mayores (4)	EXTREMO (16)
Probable (4)	Moderadas (3)	ALTO (12)
Probable (4)	Menores (2)	ALTO (8)
Probable (4)	Insignificantes (1)	MODERADO (4)
Moderado (3)	Catastróficas (5)	EXTREMO (15)
Moderado (3)	Mayores (4)	EXTREMO (12)
Moderado (3)	Moderadas (3)	ALTO (9)
Moderado (3)	Menores (2)	MODERADO (6)
Moderado (3)	Insignificantes (1)	BAJO (3)
Improbable (2)	Catastróficas (5)	EXTREMO (10)
Improbable (2)	Mayores (4)	ALTO (8)
Improbable (2)	Moderadas (3)	MODERADO (6)
Improbable (2)	Menores (2)	BAJO (4)
Improbable (2)	Insignificantes (1)	BAJO (2)
Muy Improbable (1)	Catastróficas (5)	ALTO (5)
Muy Improbable (1)	Mayores (4)	ALTO (4)
Muy Improbable (1)	Moderadas (3)	MODERADO (3)
Muy Improbable (1)	Menores (2)	BAJO (2)
Muy Improbable (1)	Insignificantes (1)	BAJO (1)

Nota: La clasificación del riesgo se da mediante probabilidad, impacto y severidad.

En la Solicitud de Personal, la empresa realiza la búsqueda de candidatos con amplia experiencia, debido a esto se pudo encontrar el riesgo de la recepción de CV del personal sin experiencia o con antecedentes de mala conducta. La probabilidad de la clasificación es Moderado (con un valor de 3) y su impacto es Improbable (con un valor de 2); dando una severidad del riesgo MODERADO y un valor de 6.

En la Convocatoria, la empresa brinda la información detallada sobre el puesto al personal convocado, originando el riesgo de elegir personas con carreras diferentes al puesto propuesto. Según la clasificación de este riesgo la probabilidad es IMPROBABLE (con un valor de 2), mientras que su impacto es IMPROBABLE (también con un valor de 2) y la severidad de este riesgo es BAJO con un valor de 4.

En las Evaluaciones, la empresa se encarga de hacer todas las evaluaciones correspondientes para seleccionar a los posibles seleccionados, originando un riesgo de no realizar todas las evaluaciones como corresponde en el reclutamiento. Según lo anterior, la probabilidad de que se pueda dar es MODERADO (con un valor de 3) y su impacto es PROBABLE (con un valor de 4), siendo su severidad final ALTO con un valor de 12.

En las Entrevistas, el objetivo es realizar la entrevista de acuerdo a los resultados dados en las evaluaciones por parte del coordinador, lo cual se pueda dar el riesgo de realizar preguntas fuera de contexto o por conveniencia. La probabilidad de dicho riesgo es IMPROBABLE (con un valor de 2) y su impacto es MODERADO (con un valor de 3) y la severidad resulta MODERADO con un valor de 6.

En la Inducción, su fin es indicar adecuadamente las responsabilidades que debe seguir el colaborar elegido, el riesgo encontrado es no dar todas las indicaciones y obviar las consecuencias que trae consigo un mal manejo de alguna máquina o una mala decisión. Siendo la probabilidad PROBABLE (con un valor de 4) y su impacto es PROBABLE (también con un valor de 4), originando una severidad EXTREMO con un valor de 16.

En el Periodo de prueba, el objetivo es indicar al personal que está en periodo de prueba los 3 primeros meses para evaluar su desempeño, el riesgo que se puede originar es que el personal no cumpla con dicho periodo establecido y renuncie en el poco tiempo de haber ingresado a laborar. La probabilidad es PROBABLE (con un valor de 4) y su impacto es PROBABLE (también con un valor de 4) y la severidad es EXTREMO con un valor de 16.

Y en la Firma de contrato, existen dos objetivos el primero es informar todos los detalles de la modalidad del contrato que el trabajador va a firmar, siendo el riesgo la disconformidad del trabajador con los detalles del contrato e informar que no va a firmar el documento. La probabilidad es CASI CERTEZA (con un valor de 5) y su impacto es CATASTRÓFICAS (también con un valor de 5), siendo la severidad de EXTREMO con un valor de 25. Y el segundo objetivo es mejorar los detalles del contrato para que el trabajador firme dicho documento, siendo el riesgo seguir laborando sin firma de renovación de contrato. La probabilidad es CASI CERTEZA (con un valor de 5) y su impacto es CATASTRÓFICAS (también con un valor de 5), siendo la severidad de EXTREMO con un valor de 25.

Todo lo descrito, se visualiza en la siguiente tabla:

Tabla 4 *Mapa de riesgos encontrados en el proceso de Recursos Humanos*

PROCESO	SUBPROCESO	ETAPAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RIESGOS ESPECIFICOS IDENTIFICADOS						
				DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD		IMPACTO		SEVERIDAD DEL RIESGO	VALOR
					CLASIFICACIÓN	VALOR	CLASIFICACIÓN	VALOR		
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	SOLICITUD DE PERSONAL	Realizar la búsqueda de candidatos con amplia experiencia.	Recepcionar CV de personal sin experiencia o con antecedentes de mala conducta	MODERADO	3	IMPROBABLE	2	MODERADO	6
		CONVOCATORIA	Brindar la información detallada sobre el puesto al personal convocado.	Elegir personas con carreras diferentes al puesto propuesto	IMPROBABLE	2	IMPROBABLE	2	BAJO	4
	SELECCIÓN	EVALUACIONES	Hacer todas las evaluaciones correspondientes para seleccionar a los posibles seleccionados.	No realizar todas las evaluaciones correspondientes	MODERADO	3	PROBABLE	4	ALTO	12
		ENTREVISTAS	Realizar la entrevista de acuerdo a los resultados dados en las evaluaciones por parte del coordinador.	Realizar preguntas fuera de contexto o por conveniencia	IMPROBABLE	2	MODERADO	3	MODERADO	6
	CONTRATACIÓN	INDUCCION	Indicar adecuadamente las responsabilidades que debe seguir el colaborar elegido.	No dar todas las indicaciones y obviar las consecuencias que trae consigo un mal manejo de alguna máquina	PROBABLE	4	PROBABLE	4	EXTREMO	16
		PERIODO DE PRUEBA	Indicar al personal que está en periodo de prueba los 3 primeros meses para ver su desempeño.	No cumplir con el periodo establecido y renunciar a los pocos días de haber ingresado a laborar.	PROBABLE	4	PROBABLE	4	EXTREMO	16
		FIRMA DE CONTRATO	Informar todos los detalles de la modalidad del contrato que el trabajador va a firmar	Disconformidad del trabajador con los detalles del contrato e informar que no va a firmar el documento	CASI CERTEZA	5	CATASTRÓFICAS	5	EXTREMO	25
			Mejorar los detalles del contrato para que el trabajador firme dicho documento	Seguir laborando sin firma de renovación de contrato	CASI CERTEZA	5	CATASTRÓFICAS	5	EXTREMO	25

Nota: En la tabla se clasificaron los riesgos de acuerdo a los subprocesos y según el impacto para la empresa.

4.1.4. Cuantificación de los riesgos laborales de Arrocito S.A.C.

La empresa Arrocito S.A.C. según la entrevista cuenta con 127 trabajadores, se encuentra en la categoría gran empresa para el cálculo de las multas por las infracciones según el Decreto Supremo N° 008-2020-TR en la Ley General de Inspección General de Trabajo. En la siguiente tabla se puede visualizar:

Tabla 5 *Gravedad de las infracciones según Decreto Supremo N° 008-2020-TR*

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Nota: En la tabla se visualiza la gravedad de las infracciones, según el número de trabajadores afectados.

Dado el cuadro anterior, se puede visualizar que para el caso de la empresa una sanción leve la multa que le corresponde es de 1.26 UIT, para una sanción grave es 5.22 UIT y para una sanción muy graves de 7.88 UIT.

Es por ello, que se ha calculado las infracciones que la empresa está incurriendo al tener a los 30 trabajadores fuera de planillas y otras infracciones como sus beneficios que les corresponden por ley a cada trabajador. En la siguiente tabla se puede visualizar:

Tabla 6. *Resumen de sanciones por no registrar en planilla*

CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR EN PLANILLA

N°	NORMA LEGAL	RESUMEN INFRACCION	TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION UIT	MULTA
1	ARTICULO 25.20 DEL DS 019-2006	NO REGISTRAR EN PLANILLA A UN TRABAJADOR	1	7.88	S/ 36,248.00
2	ARTICULO 24.4 DEL DS 019-2006	NO PAGO DE GRATIFICACIÓN	1	5.22	S/ 24,012.00
3	ARTICULO 24.4 DEL DS 019-2006	NO PAGO DE BONIFICACION EXTRAORDINARIA	1	5.22	S/ 24,012.00
4	ARTICULO 24.5 DEL DS 019-2006	NO DEPOSITO DE CTS	1	7.83	S/ 36,018.00
5	ARTICULO 23.2 DEL DS 019-2006	NO ENTREGAR LIQUIDACION DE CTS	1	1.26	S/ 5,796.00
6	ARTICULO 25.6 DEL DS 019-2006	NO PAGO DE INDEMNIZACION	1	7.88	S/ 36,248.00
7	ARTICULO 44 DEL DS 019-2006	NO REGISTRAR EN UN SISTEMA DE SALUD	1	5.22	S/ 24,012.00
8	ARTICULO 44 DEL DS 019-2006	NO REGISTRAR UN UN SISTEMA DE PENSION	1	5.22	S/ 24,012.00
			MONTO TOTAL		**S/ 210,358.00**

Nota: En la tabla presenta un resumen de infracciones y sanciones que puede sufrir la empresa al no registrar en planilla a un trabajador.

Del cuadro anterior, se puede observar que por un trabajador que no esté registrado en planillas la empresa debe pagar una multa de S/ 36,248.00; debido a que es una sanción muy grave, por lo cual la sanción es de 7.88 UIT, pero en este caso se trata de 30 trabajadores, lo que la empresa debe pagar es S/ 1,087,440.00. Así mismo, el no pagar gratificación, bono extraordinario, depósito de CTS, registro en un sistema de salud y de pensión son sanciones graves de 5.22 UIT, calculando la multa resulta un monto de S/ 24,012.00 por cada infracción y en total de los trabajadores de la empresa resulta S/ 720,360.00. De igual manera, el no pagar una bonificación extraordinaria es una sanción grave que equivale a 5.22 UIT, el monto de la sanción resulta S/ 720,360.00 para los 30 trabajadores. Y, no pagar la indemnización de los trabajadores en todo el tiempo laborado es una infracción muy grave, la cual su sanción consiste en 7.88 UIT, lo cual calculando el monto correspondiente resulta que la empresa pagará S/ 36,248.00 por cada trabajador (S/ 1,087,440.00 por los 30 trabajadores).

Calculando todas las infracciones, la empresa ARROCITO S.A.C., corre el riesgo de ser sancionada y multada por parte de SUNAFIL con montos de S/ 210,358.00 por cada trabajador, multiplicando este monto por los 30 trabajadores nos arroja un monto de S/ 6,310,740.00.

Asimismo, el cálculo de la liquidación de beneficios sociales o la indemnización por el periodo laborado (2 años), se demuestra de la siguiente manera:

Vacaciones

Con respecto al pago de sus vacaciones, cada trabajador tiene un sueldo de S/ 1,1275.00 (incluido la asignación familiar). Para el cálculo correspondiente, se tiene que dividir entre 12 (meses del año) y se multiplica por 24 (siendo el periodo de 2 años), lo cual resulta un monto de S/ 2,255.00. Además, se realiza el descuento correspondiente de la AFP (12% aproximadamente) siendo un total de S/ 264.74. Restando el monto de las vacaciones y el descuento, el pago por el concepto de las vacaciones asciende a S/ 1,990.26.

Gratificación

La gratificación es otro concepto que se calcula para el pago de la indemnización de los trabajadores, el cual se le debe abonar 2 veces al año (julio y diciembre), el cálculo resulta dividiendo el sueldo entre 6 y se multiplica por 24, resultando un monto de S/ 4,510.00. A esto se le suma la bonificación Ley 30334 (bono extraordinario del 9% equivalente a lo que los trabajadores dejarán de aportar al Essalud), el cual es un monto de S/ 405.90. Siendo el monto final de S/ 4,915.90 por trabajador.

Compensación por tiempo de servicio (CTS)

La CTS es un pago que se da por todo el tiempo que ha laborado el trabajador en la empresa. Dicho concepto se le deposita en oportunidades en el año y resulta de dividir el sueldo que percibe entre 12 y se le multiplica por 24. Siendo un monto de S/ 2,255.00 por trabajador.

Sumando los tres conceptos que por ley le corresponde a cada trabajador en su liquidación o indemnización, resulta un monto de S/ 9,161.16; lo cual multiplicado por los 30 trabajadores que no están considerados en planillas, nos da un total de S/ 274,834.80. Dicho monto es lo que la empresa arrocera deberá pagar a los trabajadores por el periodo laborado que en este caso es de 2 años.

A continuación, se muestra la liquidación en general del cálculo de la indemnización por cada trabajador:

Figura 3 *Liquidación de Beneficios Sociales*

001-05-IT-2022

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

NOMBRES Y APELLIDOS	:	**NOMBRE**	
FECHA DE INGRESO	:	1/01/2021	
FECHA DE CESE	:	31/12/2022	
CARGO	:	CARGO	
MOTIVO DE CESE	:		
TIEMPO DE SERVICIOS	:	02 AÑO(S) 00 MES(ES) 00 DIA(S)	

REMUNERACIONES:	**VACACIONES**	**GRATIFIC**	**CTS**
Remuneración Básica	1,025.00	1,025.00	1,025.00
Asig. Familiar	102.50	102.50	102.50
Promedio Horas extras	0.00	0.00	0.00
Promedio Feriados	0.00	0.00	0.00
Promedio Bonificaciones Regulares	0.00	0.00	0.00
1/6 Gratificación	0.00	0.00	0.00
	1,127.50	**1,127.50**	**1,127.50**

1.- VACACIONES

PERIODO	01/01/21	31/12/22							
	Por Mes	1,127.50	÷	12	x	24	.....S/.	2,255.00	
	Por Día	1,127.50	÷	360	x	0	.....S/.	0.00	
	Días gozados adelantadas (00 dias)						.....S/.	(0.00)	
	Descuentos AFP Integra Mixta				11.74%		.....S/.	(264.74)	
								1990.26	**S/. 1,990.26**

2.- GRATIFICACIÓN

PERIODO	01/01/21	31/12/22							
	Por Meses compl	1127.50	÷	6	x	24	.....S/.	4,510.00	
	Por Día	1127.50	÷	180	x	0	.....S/.	0.00	
	Bonificación Ley 30334				9.00%		.....S/.	405.90	
								4915.90	**S/. 4,915.90**

3.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO PROPORCIONAL

PERIODO	01/01/21	31/12/22							
	Por Mes	1,127.50	÷	12	x	24	.....S/.	2,255.00	
	Por Día	1,127.50	÷	360	x	0	.....S/.	0.00	
								2,255.00	**S/. 2,255.00**

TOTAL **S/. 9,161.16**

Conste por el presente documento que en la fecha recibo de **ARROCITO S.A.C.**, el importe de NUEVE MIL CIENTOS SESENTA Y UNO CON 16/100 SOLES, por concepto de mis beneficios sociales de ley, suma que encuentro conforme, no teniendo ningún reclamo que efectuar.

Lambayeque, 31 de diciembre de 2022

_____

NOMBRE

DNI N°

Nota: En la figura se visualiza la constitución de una liquidación de beneficios sociales.

4.1.5. Análisis del efecto en la rentabilidad de la empresa Arrocito S.A.C.

Figura 4 *Estado de Resultados Oficiales de Arrocito S.A.C.*

ARROCITO SAC
Estado de Resultados por Función

	2021	2022
Ventas Netas (ingresos operacionales)	153,433,621	136,884,171
Total de Ingresos Opreacionales	**153,433,621**	**136,884,171**
Costo de Ventas (Operacionales)	(140,425,841)	(122,686,911)
Total Costos Operacionales	**(140,425,841)**	**(122,686,911)**
Utilidad Bruta	**13,007,780**	**14,197,260**
Gastos de Administración	(400,521)	(183,314)
Gastos de Ventas	(739,598)	(926,566)
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos		
Otros Ingresos	4,238	3,363
Otros ingresos no gravados		
Otros Gastos		
Utilidad Operativa	**11,871,899**	**13,090,742**
Ingresos Financieros	0	0
Gastos Financieros	(304,669)	(313,537)
Diferencias de Cambio neto	(379)	(104)
Participación Resultados Partes Relacionadas Método de Participación		
Ganancia (Pérdida) por Instrumentos Financieros Derivados		
Resultado antes de Participaciones y del Impuesto a la Renta	**11,566,851**	**12,777,102**
Participación de los trabajadores		
Impuesto a la Renta	(3,412,221)	(3,769,245)
Utilidad (Pérdida) Neta de Actividades Contínuas		
Ingreso (Gasto) Neto de Operaciones en Discontinuación		
Utilidad (Perdida) Neta del Ejercicio	**8,154,630.0**	**9,007,857.2**

Del Estado de Resultados Oficiales de la empresa Arrocito S.A.C. en los periodos 2021-2022, podemos evidenciar que tiene utilidad neta de S/ 8,154,630.00 y S/ 9,007,857.20 respectivamente y hay un incremento de S/ 853,227.20 para el año 2022.

Figura 5 *Estados de Resultados Ajustados*

ARROCITO SAC
Estado de Resultados por Función

	2021	2022
Ventas Netas (ingresos operacionales)	153,433,621	136,884,171
Total de Ingresos Opreacionales	**153,433,621**	**136,884,171**
Costo de Ventas (Operacionales)	(140,425,841)	(122,686,911)
Total Costos Operacionales	**(140,425,841)**	**(122,686,911)**
Utilidad Bruta	**13,007,780**	**14,197,260**
Gastos de Administración	(400,521)	(183,314)
Gastos de Ventas	(739,598)	(926,566)
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos		
Otros Ingresos	4,238	3,363
Otros ingresos no gravados		
Otros Gastos		
Utilidad Operativa	**11,871,899**	**13,090,742**
Ingresos Financieros	0	0
Gastos Financieros	(304,669)	(313,537)
Diferencias de Cambio neto	(379)	(104)
Participación Resultados Partes Relacionadas Método de Participación		
Ganancia (Pérdida) por Instrumentos Financieros Derivados		
Resultado antes de Participaciones y del Impuesto a la Renta	**11,566,851**	**12,777,102**
Participación de los trabajadores		
Impuesto a la Renta	(3,412,221)	(3,769,245)
Utilidad (Pérdida) Neta de Actividades Contínuas		
Ingreso (Gasto) Neto de Operaciones en Discontinuación		
Utilidad (Perdida) Neta del Ejercicio	**8,154,630.0**	**9,007,857.2**
Sanciones por parte de SUNAFIL	(6,310,740)	(6,310,740)
Indemnizaciones pendientes	(137,417)	(137,417)
Utilidad (Perdida) Neta del Ejercicio	**1,706,472.5**	**2,559,699.7**

Luego de deducir tanto los montos de las sanciones como las indemnizaciones, se concluye que la utilidad nueva ha disminuido considerablemente de S/ 8,154,630.00 a S/ 1,706,472.50 para el año 2021 y S/ 9,007,857.20 a S/ 2,559,699.70 para el año 2022.

Y, para los indicadores de rentabilidad se evidencia en la tabla lo siguiente:

Tabla 6 *Resumen de Ratios de Rentabilidad*

Ratios de Rentabilidad

NOMBRE	OFICIALES		AJUSTADOS	
	2021	2022	2021	2022
Margen de Utilidad Bruta	8.48%	10.37%	8.48%	10.37%
Margen de Utilidad Neta	5.31%	6.58%	1.11%	1.87%
Rentabilidad Patrimonial (ROE)	61.09%	57.89%	12.78%	16.45%
Rentabilidad del Activo (ROI)	8.33%	7.89%	1.74%	2.24%

Nota: En la tabla se evidencia los porcentajes de los indicadores de rentabilidad según los datos del Estado de Resultados Oficiales y Ajustados para los años 2021 y 2022.

Dado los indicadores de rentabilidad, podemos notar que los indicadores han aumentado ligeramente su porcentaje con respecto a los márgenes de utilidad bruta y neta para el año 2022, sin embargo, no son los resultados esperados porque han tenido una buena utilidad, pero, sus márgenes evidencian que han tenido muchos gastos en sus operaciones. Además, el ROE y ROI han disminuido ligeramente para dicho periodo.

Por otro lado, analizando la rentabilidad de la empresa con respecto a la sanción que puede tener Arrocito S.A.C. con una fiscalización por parte de SUNAFIL y con la indemnización que no ha pagado a los 30 trabajadores afectados en los 2 periodos, se puede evidenciar lo siguiente:

Se concluye que rentablemente se verá afectada en todo sentido, dado que los resultados evidencias montos muy bajos para lo que espera al final del año contable y si no hace algo al respecto a tiempo, van a seguir consiguiendo números negativos y un alto monto en las sanciones por parte de Sunafil.

4. 2 Discusión

El proceso de recursos humanos establecido por Arrocito S.A.C., es un control supervisado desde el reclutamiento hasta la contratación del personal. Por parte del área de recursos humanos, verifica que cada área esté cumpliendo con su trabajo y detecta si el personal está capacitado para cada uno de los puestos, dado que el jefe encargado reporta mensualmente la producción. Además, delegan cargos a los asistentes para tener al día la información personal de cada trabajador, en caso contrario, se les hace conocimiento qué documentos hacen falta y de esa manera cumplir con lo requerido. Sin embargo, hubo ocasiones en las cuales que no se ha cumplido el proceso y el personal no cumplió el periodo de prueba y se retiró de la empresa. Situaciones que se solucionaron y no hubo sanciones o multas. Según Dessler y Varela (2011), afirman que el proceso de contratación y selección comprende los siguientes pasos: planificación y previsión de la mano de obra para determinar los puestos a cubrir; integrar una cuota de trabajo para esos puestos; excluir candidatos internos o externos; notificar a los solicitantes que deben completar los formularios de solicitud y participar en una entrevista de selección inicial. Los candidatos viables, enviar uno o varios candidatos viables para el puesto con el supervisor responsable del trabajo y hacer al candidato o los candidatos una o más entrevistas de selección con el supervisor y otras autoridades relevantes, con la finalidad de determinar a qué aspirante se le hará un ofrecimiento real.

Para la elaboración del mapa de riesgos laborales, se verificó cada subproceso y se encontró lo siguiente: en el reclutamiento puede suceder que se recibe un CV de un postulante sin experiencia o con mala conducta, la severidad del riesgo es moderado y elegir personas con carreras diferentes al puesto, el riesgo es mínimo. En la selección, no se realizan todas las evaluaciones y en las entrevistas se formulan preguntas fuera de contexto, el impacto del riesgo es alto y moderado. Y en el subproceso de la contratación, en la etapa de la inducción no se dan todas las indicaciones y se obvian las consecuencias por el mal manejo de alguna máquina el riesgo es extremo porque la persona puede atentar en contra de su vida; en el período de prueba, el personal no cumple lo establecido y renuncia a los días de haber entrado a laborar, el impacto del riesgo es extremo porque dejar el puesto de un día para otro atrasa las funciones de los demás, ya que un compañero de la misma área tiene que cumplir con ambas responsabilidades. Y en la firma de contrato, el trabajador al momento de leer el documento no se encuentra conformo con los detalles del mismo e informa que no lo va a firmar y puede seguir laborando sin contrato de renovación. Ambas situaciones son de riesgo extremo porque

ante una inspección de SUNAFIL pueden encontrar a personas fuera de planillas y/o sin contrato, lo cual son actos de sanciones. Según Ombuena y Pérez (2019) nos dice que, el mapa de riesgos tiene como objetivo sintetizar toda la información sensible de poder sufrir anomalías provocadas por los periodos de latencia del riesgo. Una vez definido los riesgos asociados a estos, se procede a dotarles de magnitud. Para ello se utilizan dos variables: Importancia, la variable mide el impacto y el daño potencial para la empresa de un riesgo asignado. Este valor se determinará combinando las cualidades de trascendencia y magnitud. En el primero, se mide el daño potencial en relación con otros riesgos que enfrenta la empresa en ese ámbito. La segunda asevera que no existen controles u otras medidas para mitigar el daño potencial y hace referencia al mayor daño que podría resultar en el riesgo. Probabilidad, capacidad que se tendrá para medir el riesgo de que ocurra dentro de la empresa, con magnitud, se debe estimar sobre la hipótesis de que no existen tipos de mitigantes dentro de la empresa.

Para la cuantificación de los riesgos se resumen en un cuadro de sanciones con el monto respectivo de multa. No registrar en planilla a un trabajador el monto y no pagar las indemnizaciones correspondientes el monto es de S/ 36,248.00 para cada una; el no pago de la gratificación, no brindar una bonificación extraordinaria, no registrar en un sistema de salud y a un sistema de pensión la multa es de S/ 24,012.00 por cada una; no entregar la liquidaciones de CTS el monto es de S/ 5,796 y el no depositar la CTS el monto que corresponde es de S/ 36, 018. Siendo un total de S/ 210,358.00 por cada trabajador; considerando a los 30 trabajadores, el monto asciende a S/ 6,310,740.00. Según SUNAFIL (2022), al término de la relación laboral, el empleador está obligado a realizar el pago de la liquidación de beneficios, la cual comprende los beneficios que hayan quedado truncos al momento del cese, así como todo pago pendiente a la fecha de fin de la relación laboral. Este monto varía en función al tiempo de servicios, la remuneración percibida y el régimen laboral. Además, la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Las gratificaciones son equivalentes a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado un semestre completo. Y, todo trabajador que cuente con una jornada igual o mayor a 4 horas diarias y que haya cumplido un año de servicios para un mismo empleador, tiene derecho a 30 días de vacaciones remunerados.

La empresa presenta su Estado de Resultados para los periodos 2021-2022, en donde la utilidad neta es de S/ 8,154,630.00 y S/ 9,007,857.20 respectivamente. Para poder analizar el

efecto en la rentabilidad debido al monto total por las multas y sanciones, se calcularon los siguientes indicadores de rentabilidad: margen de utilidad bruta, margen de utilidad neta, rentabilidad patrimonial y rentabilidad del activo. Dando como resultados que los indicadores han aumentado levemente su porcentaje con respecto a los márgenes de utilidad bruta y neta para 2022, pero este no es el resultado esperado porque han tenido una buena utilidad, sin embargo, sus márgenes muestran que han incurrido en gastos operativos importantes. Además, a lo largo del período, el ROE y el ROI han disminuido. Por otro lado, los resultados muestran montos notoriamente por debajo de lo previsto al cierre del ejercicio, se concluye que la empresa se verá impactada negativamente en todos los aspectos y que, si no se hace nada pronto, seguirá acumulando severas sanciones. Según Pérez (2014), el objetivo principal del negocio es maximizar el rendimiento de los recursos invertidos mientras se mantiene la viabilidad de las operaciones en curso. Como resultado, la idea de rentabilidad pretende medir las ganancias de la empresa en términos relativos en lugar de valores absolutos durante un cierto período de tiempo.

V. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación, se concluye que:

La empresa Arrocito S.A.C., con tiempo de funcionamiento de 19 años es una gran empresa, dado que cuenta con 27 áreas aproximadamente y con 172 trabajadores. Está estructurada en dos gerencias: Administrativo y de Producción. Según los aspectos generales del Decreto Legislativo 728, la empresa cumple con la estructura, porque cuenta con el área de Gestión del Talento Humano, el cual está constituido por Recursos Humanos, Médico Ocupacional y Seguridad y Salud en el Trabajo.

El proceso de reclutamiento y selección del personal por parte del área de recursos humanos, se lleva a cabo en las siguientes etapas: solicitud de personal, proceso de reclutamiento, de evaluación, de selección, de contratación y de inducción. A su vez, dichas etapas presentan riesgos operacionales que influyen directamente al proceso, los cuales podemos encontrar los siguientes: para la primera etapa, no contar con el personal capacitado; en la segunda, reclutamiento de personal con preferencias; en la tercera, evaluaciones incompletas al candidato; en la cuarta, omitir información como los antecedentes (judiciales, penales o de salud); para la quinta, el abandono de trabajo e incumplimiento del contrato y laborar sin firmar contrato. Y para la sexta, no capacitar debidamente al trabajador sus responsabilidades ni las consecuencias de sus malos actos.

Encontrados los riesgos en el proceso de recursos humanos, se elaboró un mapa de riesgos, el cual consistió en clasificar el impacto y la severidad de cada uno. La recepción de CV sin experiencia es improbable, pero en caso suceda la severidad es moderado. Seleccionar personal con carreras distintas al puesto, es improbable y de baja severidad. No realizar las evaluaciones es probable que suceda y el riesgo es alto. Preguntas sin fin en específico en las entrevistas es moderado tanto el impacto como la severidad. No dar todas las indicaciones a las responsabilidades es un riesgo extremo y probable de que suceda. No cumplir el periodo de prueba y renunciar es muy probable y extremo. No estar de acuerdo a los detalles del contrato es catastrófico y extremo. Y, laborar sin contrato el impacto es catastrófico y extremo.

Dada la clasificación de los riesgos, se procedió a calcular el monto que corresponde a cada sanción y/o infracción que no están considerando y las indemnizaciones correspondientes para cada trabajador. La infracción de no entregar liquidación de CTS es una multa de S/ 5,796. El no pago de gratificación, bonificación extraordinaria, registro en el sistema de salud y pensión; la multa asciende a S/ 24,012 por cada uno. No depositar la CTS es una multa de S/ 36.01. Y, tanto no registrar en planilla como no pagar las indemnizaciones es de S/ 36,248 por cada una. Siendo un total de S/210,358 por cada trabajador. Además, el cálculo de las indemnizaciones que les corresponde por cada año laborado es de S/ 1,990.26 por las vacaciones truncas, S/ 4,915.90 por la gratificación trunca y S/ 2,255.00; lo que da un total de S/ 9161.16. Y multiplicando por los 30 trabajadores, las multas y las indemnizaciones ascienden a S/ 6,310,740 y S/ 274,834.80 respectivamente. Así mismo, los porcentajes de los indicadores de rentabilidad para el año 2022 disminuyeron de 6.58% a 1.87% para la utilidad neta, de 57.89% a 16.45% en la rentabilidad patrimonial y de 7.89% a 2.24% en la rentabilidad del activo.

La empresa al final de los años 2021 y 2022, presenta una utilidad de S/ 8,154,630 y S/ 9,007,857 respectivamente; presentando un buen aumento para el año 2022. Pero, luego de haber cuantificado las sanciones por parte de SUNAFIL y las indemnizaciones correspondientes a cada trabajador, la utilidad para el año 2021 debió ser S/ 1,706,472 y para el 2022, S/ 2,559,699. Lo que significa que ARROCITO S.A.C., debe tener cuidado de prevenir dichos riesgos, dado que influyen mucho en su rentabilidad y en su utilidad al final de ciclo contable.

VI. Recomendaciones

Se puede recomendar lo siguiente:

Sugerir a la gerencia solicite a la jefatura de recursos humanos elabore un mapa de riesgos cada 6 meses y presente el informe respectivo para prevenir y solucionar a tiempo los problemas a tiempo para evitar contingencias futuras por multas e indemnizaciones que puedan tener efecto en la rentabilidad de la empresa.

Crear una nueva política interna en el subproceso de las evaluaciones, en donde el personal que incumpla con dicho proceso se encargue de cubrir con los gastos adicionales que se originen.

En el contrato agregar una cláusula referente al despido o abandono del trabajo sin previo aviso, el cual consiste en no volver a contratar al personal en una futura convocatoria ya sea para la misma área en referencia o en otra.

VII. Referencias

Guzmán, C. A. (2005). Ratios financieras. Perú: Edición. Recuperado de: https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2005/09/ratios-financieros-matematicas-financieras-1.pdf

Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. Pearson educación. Recuperado de: http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%c3%b3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hancco, Y., Tupayachi, K. (2019). Informalidad laboral en la industria panadera en el distrito de Oropesa, provincia de Quispicanchi, Cusco 2017. [Tesis, Universidad Andina del Cusco]. Recuperado de: https://hdl.handle.net/20.500.12557/2697

Galicia, S. (2018). Derecho e informalidad: explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de Gamarra [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: http://hdl.handle.net/20.500.12404/9944

Plasencia Robles, C. A. (2016). Incidencia del Artículo 38° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Legislativo N° 728; en la estabilidad laboral relativa impropia de salida en el Perú. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Ruiz Alarcón, R. A. (2020). Trabajo informal y fraude laboral en Colombia en tiempos del Covid19. Recuperado de: https://ebuah.uah.es/xmlui/bitstream/handle/10017/44658/trabajo_ruiz_IELATPD_2020_N21.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sociedad nacional de Industrias. Recuperado de: https://sni.org.pe/sni-74-trabajadores-lambayecanos-trabajan-la-informalidad/#:~:text=%2D%20El%2074%25%20de%20trabajadores%20de,SNI)%2C%20Ricardo%20M%C3%A1rquez%20Flores.

Oré Sosa, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/20435/20351

Sandoval Espinoza, M. M. (2022). Contingencias laborales por el incumplimiento del Decreto Legislativo 728 y sus riesgos financieros. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4919/1/TIB_SandovalEspinozaMaria.pdf

Miñan-Olivos, G. S., Monja-Palomo, J. O., Gonzales-Pacheco, O., Simpalo-Lopez, W.D., & Castillo-Martínez, W. E. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, 41(3). http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n3/1815-5936-rii-41-03-e4129.pdf

Nicolás, R. M., & Madrid, J. S. (2019). *Matriz de riesgos. ¿En qué consiste, cómo se construye, cómo se gestiona? Prevención y gestión de riesgos, 6857.* https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xrm9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA57&dq=matriz+de+riesgo&ots=XpmVr0_3_g&sig=ZEbihMq9LbFzWwNZ8EuydNaSnSQ#v=onepage&q=matriz%20de%20riesgo&f=false

Rodríguez, C. P. (2011). ¿Cómo construir una matriz de riesgo operativo? *Revista de Ciencias económicas*, 29(1). https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7061/6746

Mora, L. (2016). Guía práctica–armado una precisa matriz de riesgos. ACFCS. [en línea]. http://www.delitosfinancieros.org/wp-content/uploads/2016/10/TE_Matriz_Riesgo_Lucio_Mora.pdf

Ramos Mucha, A. D., & Ochoa Ayala, E. R. (2019). Estudio de las infracciones laborales. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/2364/Amanda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cos Egea, M. (2008). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de las infracciones muy graves.* https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xrm9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA57&dq=matriz+de+riesgo&ots=XpmVr0_3_g&sig=ZEbihMq9LbFzWwNZ8EuydNaSnSQ#v=onepage&q=matriz%20de%20riesgo&f=false

Balcázar Amaya, C. N. (2018). análisis de la fiscalización e infracciones tributarias en la empresa AGSP, *San Miguel*, Periodo 2015. https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/644

VIII. Lista de Anexos

Anexo 1 *Entrevista*

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD

ENTREVISTA: CUESTIONARIO Nº 1

Objetivo: Estimado señor(a), reciba mi más grato y cordial saludo, la presente entrevista tiene la finalidad de recolectar información sobre cuáles son los riesgos laborales que tendrá la empresa industrial al no cumplir con la ley 728° en el proceso de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad 2021-2022. Le agradecemos contestar las siguientes preguntas y colaboración.

Instrucción: Lea atentamente cada una de las preguntas y responda de manera correcta y coherente cada una de ellas.

- OBJETIVO 1: **Conocer los apectos generales a la empresa ARROCITO S.A.C la estructura de la ley 728° (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)**

Datos:

1. Nombre del jefe y cargo

_____

1. ¿Qué tipo de actividad realiza la empresa y su tiempo de funcionamiento?
2. ¿Cuál es el tamaño de la empresa?
3. ¿Cuántas áreas hay dentro de la empresa y cuántos trabajadores la conforman?
4. ¿Cómo está constituido el organigrama de la empresa?

5. ¿Existe un área de recursos humanos? ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades del área de Recursos Humanos?

6. ¿Qué incidencia tiene el área con la Gerencia General?

7. ¿Cómo es el proceso del reclutamiento del personal?

8. ¿Se tiene directivas, documentos de gestión o alguna normativa para el proceso de recursos humanos?

9. ¿Cómo se lleva a cabo la convocatoria o el reclutamiento?

10. ¿Tiene personal por temporadas o campañas? ¿Está definida su modalidad de contrato para estos casos? 11. ¿Los contratos de trabajo se comunican o registran en el Ministerio de trabajo?

12. ¿Qué tipo de documento se solicitan en el momento de la selección del personal?

13. ¿Cómo se calcula el pago de las remuneraciones de los trabajadores?

14. ¿Todos los trabajadores de la empresa se encuentran en planillas?

15. ¿Qué tipo de riesgos laborales se han presentado en la empresa?

16. ¿Con qué frecuencia ocurren dichos riesgos?

17. ¿Cuánto afectó económicamente a la empresa los riesgos laborales que se presentaron?

18. ¿En cuánto tiempo se pudo dar solución los riesgos laborales?

19. ¿Tienen algunos pendientes por denuncias de incumplimientos laborales a la fecha?

20. ¿Cuáles son las principales razones de esas denuncias?

- **Describir el proceso de recursos humanos determinado por la empresa ARROCITO S.A.C.**

Anexo 2 *Ficha de observación*

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	RESPUESTA	OBSERVACIÓN
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		

- **Elaborar un mapa de riesgos laborales del proceso de Recursos Humanos**

Anexo 3 *Matriz de riesgos*

ESQUEMAS PARA CONSTRUCCIÓN DE MATRÍZ DE RIESGO.

1.- ANALISIS DE RIESGOS POR PROCESO, SUBPROCESO Y ETAPAS.

PROCESO	SUBPROCESO	ETAPAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RIESGOS ESPECIFICOS IDENTIFICADOS					
				DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD		IMPACTO		SEVERIDAD DEL RIESGO	VALOR
					CLASIFICACIÓN	VALOR	CLASIFICACIÓN	VALOR		
PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS										

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO: Puede existir más de un riesgo por cada objetivo específico. Se deben identificar todos los riesgos relevantes.
VALOR EN SEVERIDAD DEL RIESGO: Se determina en base a escala de Severidad de Riesgo

- **Cuantificar los riesgos laborales de ARROCITO S.A.C.**
- **Analizar el efecto en la rentabilidad de la empresa.**

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: _____

Cargo o institucion donde labora: _____

Investigador (a):_____

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE						REGULAR			BUENO				EXCELENTE		
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
CLARIDAD	Los item estan redactados de manera clara.																
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.																
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.																
ORGANIZACION	Los item tiene una secuencia logica.																
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relacion de las variables.																
COHERENCIA	Existe coherencia entre																

	avariable e indicador.																
METODOLOGIA	El instrumento responde al proposito de la investigación.																

III. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, criticas o recomendaciones que considere oportuna para mejorar el cuestionario)

IV.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____