

Optimización de costos en la empresa TCCS.A.

Cost optimization in the company TCC S.A.

Marynelda Contreras-Cáceres

Estudiante de Gestión de Logística Empresarial, m-contreras@fesc.edu.co, <https://orcid.org/0009-0003-1548-5493>
Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta-Colombia.

Freddy Torres-Gómez

Estudiante de Gestión de Logística Empresarial, f_torres@fesc.edu.co, <https://orcid.org/0009-0003-7453-6094>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta-Colombia.

Giovanni Alexander Martínez-Álvarez

Estudiante de Gestión de Logística Empresarial, ga_martinez@fesc.edu.co, <https://orcid.org/0009-0000-5069-3093>,
Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta-Colombia.

Carolina Marulanda-Ascanio

Especialista en Gerencia Financiera, c_marulanda@fesc.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-1953-8850> Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta-Colombia.

*Autor Correspondiente:c_marulanda@fesc.edu.co



Editado por la Universidad Francisco de Paula Santander
This is article the license CC BY NC 4.0

Recibido: Marzo 20 de 2019**Aceptado:** Junio 16 de 2019

Cómo citar: Contreras-Cáceres, M., Martínez-Alvarez, G.A., Torres-Gómez, F., & Marulanda-Ascanio, C. (2019). Optimización de costos en la empresa TCC S.A. *Reflexiones Contables*, 2(2), 08-19. <https://doi.org/10.22463/26655543.2983>

Resumen

El presente proyecto intenta crear una propuesta de mejoramiento para aminorar los gastos representados por conceptos de horas extra y recargos en la empresa TCC. De igual manera, se pretende hacer un diagnóstico que permita la identificación del origen del problema junto con un análisis detallado de las cuentas de gastos del personal por dicho concepto. Utilizando datos de información primaria suministrados por la empresa, encontrando retrasos de la llegada de los vehículos de carga Nacional por motivos ajenos a la empresa, retrasos que generan un tiempo muerto que finaliza en sobrecostos. Frente a esto se plantea implementar un nuevo diseño que evite el retraso de envíos y así eliminar o disminuir al máximo estos tiempos muertos para agilizar el procedimiento y disminuir el tiempo adicional que se usa para esto.

Palabras clave: Diagnóstico, Horas Extra, Recargo.

Abstract

The present project tries to create a proposal of improvement to reduce the expenses represented by concepts of overtime and surcharges in the company TCC. In the same way, it is intended to make a diagnosis that allows the identification of the origin of the problem together with a detailed analysis of the expense accounts of the personnel for this concept. Using primary information data provided by the company, finding delays in the arrival of national cargo vehicles for reasons unrelated to the company, delays that generate a dead time that ends in cost overruns. Faced with this, it is proposed to implement a new design that avoided the delay of shipments and thus eliminate or minimize these dead times to streamline the procedure and reduce the additional time used for this.

Keywords: Diagnosis, Extra Hours, Surcharge.

Introducción

TCC S.A. como empresa logística en entrega de paquetes y experiencias memorables. Esto con lleva a la realización de jornadas continuas por parte de los colaboradores con el fin de brindar apoyo a todos los clientes con los que se cuenta actualmente, pues uno de los objetivos para la compañía es dejar experiencias memorables con los clientes y que estas sean recordadas con esto también se busca la fidelización de los mismos y ampliación del portafolio.

Inicia en el año 1968 quien se dio a conocer con el nombre de Transportadora Comercial Colombiana, sus fundadores un Paisa y una Opita quienes con su empuje emprendedor comenzaron a escribir una historia donde día a día ha estado creciendo buscando siempre llegar a satisfacer una necesidad, ampliando su catálogo de productos y estando entre los primeros lugares en empresas logísticas.

Hoy en día cuenta con 50 AÑOS en el mercado logísticos, con presencia en Colombia, Ecuador, Miami, con más de 3.500 colaboradores felices, comprometidos con el servicio y en permanente capacitación para no perder el valor agregado que siempre ha identificado a la compañía, ofreciendo siempre soluciones logísticas dentro de la cadena de abastecimiento (Paquetería, Mensajería, Carga Masiva, Carga Internacional, Aduanamiento, Courier, entre otros).

Por lo anterior, para TCC S.A. es indispensable la participación de horas extras y recargos en las jornadas de los colaboradores. Durante los últimos meses el departamento de costos, presupuestos de la compañía ha consolidado una importante variación en el informe anual de las cuentas de gasto de personal. Reportando un aumento continuo de los gastos en horas extra y recargo de los trabajadores lo cual ha producido un sobrepaso en el presupuesto.

De esta manera, el Código Laboral en Colombia no cuenta con una definición clara sobre quiénes son y qué hacen los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia del 22 de abril de 1961, ha manifestado que los directores, gerentes, administradores y los demás que el art. 32 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) indica, no lo son por la simple definición en el contrato.

Son aquellos empleados que se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central, además de orientar su función a representar al empleador.

El pago de las Horas extras es un tema que afecta a muchas empresas, ya que puede generar una pérdida de dinero, pues el control de éstas es algo complejo de llevar, esta investigación busca encontrar las variables que explicarían la generación de horas extras, puesto que puede generar un sobrecosto dentro de la operación, conocer una a unas las variables y buscar en ellas minimizar de una u otra manera esta problemática. El tema de horas extras más que costos también puede afectar la condición de vida de los funcionarios, pues esto es un trabajo suplementario ya que lo legal no es más de 8 Hrs laborable.

Debido a la gran competitividad que existe el día de hoy en el mercado de la logística en el país, y por ende las múltiples regulaciones normativas frente al tema aquí tratado, TCC S.A. ha evolucionado en el esfuerzo por mantener un desarrollo Sostenible, Eficaz, y eficiente en la productividad de sus acciones, y esto se logra a través de tiempo donde se

11

busca optimizar lo más que se pueda; por lo tanto todo el equipo de colaboradores ha emprendido un proyecto el cual denominaron "OPTIMIZACIÓN DE COSTOS". (Vyootrip,2019)

Es por esto, que se ha determinado dentro de uno de los objetivos específicos por alcanzar la meta, la cual está basada en la optimización de los recursos y con esto reducir la participación de las horas extras y recargos nocturnos en la organización. Con el objeto de que se de este cumplimiento en las metas de la organización, se hace necesario realizar un trabajo de análisis detallado para determinar las causas y raíces que están llevando a tener esos incrementos y por ende una variación bastante notoria en los costos por trabajo suplementario y así poder presentar estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo en los procesos de la empresa.(Ollage,2019)

El presente proyecto intenta crear una propuesta de mejoramiento para aminorar los gastos representados por conceptos de horas extra y recargos. De igual manera, se pretende hacer un diagnóstico que permita identificar el origen del problema y realizar un análisis detallado de las cuentas de gastos del personal por dicho concepto. Este proyecto se encuentra estructurado en varias secciones presentadas a continuación: En primer lugar, se encuentra la descripción del problema de investigación, la cual plantea la necesidad de laborar en horas extras. Seguidamente, en el marco teórico se describen conceptos importantes para el desarrollo del proyecto. Finalmente, en la siguiente sección se presenta información importante acerca del diseño del proyecto, el tipo de investigación, la demarcación temática.

Marco teórico

Haciendo un análisis de los cambios que ha tenido el código de trabajo en temas del tiempo suplementario uno de los más notorios ha sido el efectuado por el ex Presidente Álvaro Uribe Vélez en su periodo presidencial

2002-2010, donde hace un cambio en la hora en que termina la jornada laboral diurna, pasado esta de terminar a las 6 de la tarde a culminar a las 10 de la noche, extendiendo de esta forma la jornada laboral sin remuneración alguna durante este tiempo. Por lo que esto, así como otras situaciones ha causado cierto desequilibrio en la flexibilidad de los trabajadores. Sin embargo, se cree que las horas extras han sido algo útil para los empresarios y empleados, no debe ser el ideal a lo que se quiere llegar puesto que lo que se busca es un equipo que con su buena productividad no requiera del tiempo suplementario. (Conekta. 2019)

Dentro de los estudios sobre el tema, se encuentra el realizado por Echeverría & Jeria (2005) por el departamento de estudios de la ciudad, el cual denominaron "Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver", se comenta que la apuesta que se realizó fue al modelo de trabajo, en la cual se dice que al reducir la jornada laboral de los trabajadores se obtiene un aumento en la productividad del trabajo y esto lleva a su vez que se mejore la calidad de vida (Menor tiempo laboral mejores actividades en familia y personales). Se busca que el modelo de producción sea más intensivo teniendo consigo un peso mayor de la tecnología, la informatización y la calificación de los trabajadores.

Por otra parte, se encuentran otros documentos que muestran que el trabajo extra o suplementario puede generar algunas condiciones de riesgo psicosocial en los trabajadores, lo cual esta afecta no solo económicamente a la empresa sino también en la salud de los trabajadores y esto a no darse una buena productividad de los mismos, esto fue documentado en una tesis de grado realizada en Medellín en la universidad CES en el año 2010, allí se identifican dos hallazgos de la investigación que según los autores French Caplan (1973) y Kroes (1974), se comprueba que la sobrecarga de trabajo influye en la disminución de la estima propia, insatisfacción

con el mundo laboral, sensación de amenaza, tasa elevada de colesterol y aumento del ritmo cardiaco. También se resaltan otros estudios internacionales tales como Kiseek y Zollman (1958), manifiestan conclusiones que tienden a demostrar la relación que existe entre la duración del trabajo y las enfermedades laborales.

La empresa TCC S.A.S, el área de calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo tiene la buena práctica con situar por encima el bienestar de los empleados y el conocimiento de que una mayor productividad proviene de una mejor calidad de vida que se les da a sus colaboradores.

Marco legal

Con el ánimo de garantizar una viabilidad normativa, la ejecución de este proyecto debe estar basado en la normatividad acorde con los requisitos legales, para esto se menciona la norma que rige el trabajo suplementario en Colombia.

Código sustantivo del trabajo.

La aparición oficial de las horas extras en Colombia se dio con la labor realizada por la Confederación de Trabajadores de Colombia, (CTC), cuando en su primera década de existencia lograron conquistar varias metas, tales como auxilios de cesantías, honorarios de ocho horas, vacaciones remuneradas y entre otras tales como las horas extras, todas ellas consignadas en la Ley 6ª de 1945; todas estas reivindicaciones pasaron posteriormente a formar parte del Código Sustantivo de trabajo para todos los trabajadores Colombianos.

En este mismo orden de ideas se presenta como otro hecho importante la aparición de la Ley 789 de 2002, la cual modifica artículos específicos del código sustantivo de trabajo en cuanto al horario laboral, que repercute directa y/o indirectamente en las horas extras

o recargos por el trabajo suplementario realizado. Así, la ley expone los siguientes artículos:

“Artículo 25. Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 26. Trabajo dominical y festivo. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a

13

los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003. Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.”

Por otro lado, teniendo en cuenta algunos de los conceptos más relevantes en cuanto al tema de la jornada laboral, es importante conocer lo que dice la ley colombiana acerca de esto, ya que en muchas ocasiones se presenta confusión en cuanto a temas tan puntuales como lo es una jornada laboral ordinaria, la cual debe ser de 48 horas semanales, las cuales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado.

En adición a esto se tiene que la jornada de trabajo diurna es la que se desarrolla entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche, ahora, si la {labor que cumple un funcionario debe extenderse por fuera de este rango se aplicarán cargos respectivos, comprendidas de la siguiente manera; entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana su trabajo debe remunerarse con recargo nocturno de 35% adicional sobre el valor de la hora diurna. Del mismo modo, si el horario de trabajo se extiende a más de 8 horas al día, éstas se consideran como horas extras, teniendo en cuenta que no se puede sobrepasar un límite de 2 horas extras al día. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra de debe pagar con un recargo del 25%; si por el contrario se desarrollan en la jornada nocturna éstas se deben causar con un recargo del 75%.

Materiales y métodos

Tipo de investigación

La presente investigación se puede denominar que será de tipo analítica con un referente estadístico sustentado en análisis de áreas relacionadas que permitan describir y proponer un plan de mejora para la empresa GRUPO LOGÍSTICA TCC S.A.S, y así contribuir a la sostenibilidad de la organización a través del tiempo, cumpliendo con uno de los propósitos de la compañía SOSTENIBILIDAD EN EL TIEMPO.

La metodología a utilizar es de Tipo Cuantitativa, con un alcance y con un enfoque a las posibles alternativas para la reducción de la Horas extras.

Temática

Partiendo de la situación planteada en cuanto al manejo de las horas extras y los recargos en la compañía, lo que buscamos con esta investigación es poder plantear una propuesta de mejoramiento contando previamente con los conocimientos aprendidos en el campo de formación académica y la información que se pueda recolectar a través de la presente investigación. La propuesta es abarcar este proyecto por etapas, organizadas de la siguiente manera:

Etapas 1: Recolección de toda la información y análisis de la misma.

Etapas 2: Generación de un Diagnóstico.

Etapas 3: Planteamiento de la Propuesta de Mejora.

Etapas 4: Socialización para su Implementación.

Resultados y análisis

Según la información suministrada por TCC S.A. correspondiente a las horas extras generadas en los años 2016, 2017 y lo corrido hasta el mes de marzo del año en curso.

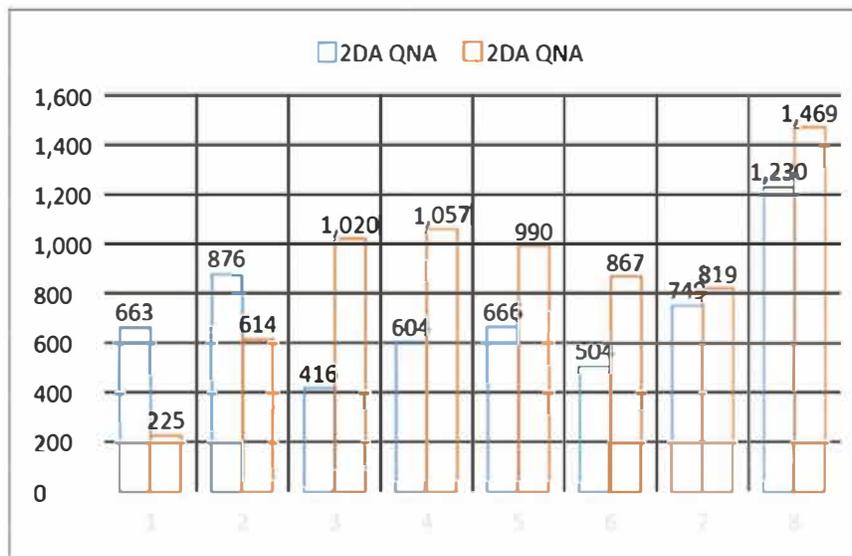


Grafico 1. Horas Extras.

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

Tabla 1. Análisis Hora Extras

Horas extras						Análisis		
1RA QNA	2DA QNA	2017	1RA QNA	2DA QNA	2018	1RA QNA	2DA QNA	TOTAL
●	225	225	112	355	467		57,7%	107,6%
440	614	1.054	893	1.094	1.986	102,9%	78,2%	88,5%
909	1.020	1.929	1.786	1.428	3.214	96,5%	40,0%	66,6%
873	1.057	1.930			0			-100,0%
1.558	990	2.548			0			-100,0%
843	867	1.710			0			-100,0%
705	819	1.524			0			-100,0%
862	1.469	2.331			0			-100,0%
1.133	1.150	2.283			0			-100,0%
1.372	1.496	2.868			0			-100,0%
1.422	1.754	3.176			0			-100,0%
2.079	917	2.996			0			-100,0%
1.349	1.859	3.208	2.791	2.877	5.668	106,9%	54,7%	76,7%

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

Según se observa en el Grafico 1 Tabla 1 que en los 3 primeros meses como se observa en las gráficas se ve un alza notoria de las horas extras causadas, a continuación, se mencionarán algunas posibles causas que pueden afectar en este incremento.

15

Tabla 2. Comparativo 2018 vs 2017 & Presupuesto.

Entregadas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Acumulado	Total
Año 2017	28.942	33.299	39.563	32.431	34.341	168.576	442.423
Año 2018	35.080	40.939	43.099	41.114	41.323	201.555	201.555
Ppto 2018	30.974	40.029	37.200	36.617	35.360	180.180	455.191
Variación 17/18	6.138	7.640	3.536	8.683	6.982	32.979	-237.707
Variación ppto/18	4.106	910	5.899	4.497	5.963	21.375	-253.636
# Remesas 2017	12.087	15.028	16.932	14.085	16.061	74.193	184.307
# Remesas 2018	12.364	14.684	15.302	16.110	17.496	75.956	75.956
Unids/remesas 17	2,39	2,22	2,34	2,30	2,14	2,27	2,38
Unids/remesas 18	2,84	2,79	2,82	2,55	2,36	2,65	2,65
Ejecución aa	121,21%	122,94%	108,94%	126,77%	120,33%	119,56%	217,94%
Ejecución ppto	113,25%	102,27%	115,86%	112,28%	116,86%	111,86%	44,28%

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

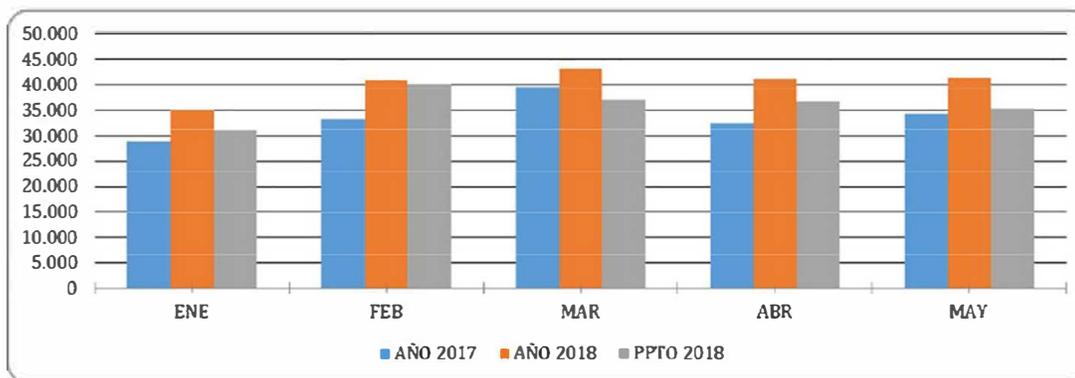


Gráfico 2. Comparativo 2018 vs 2017 & Presupuesto

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

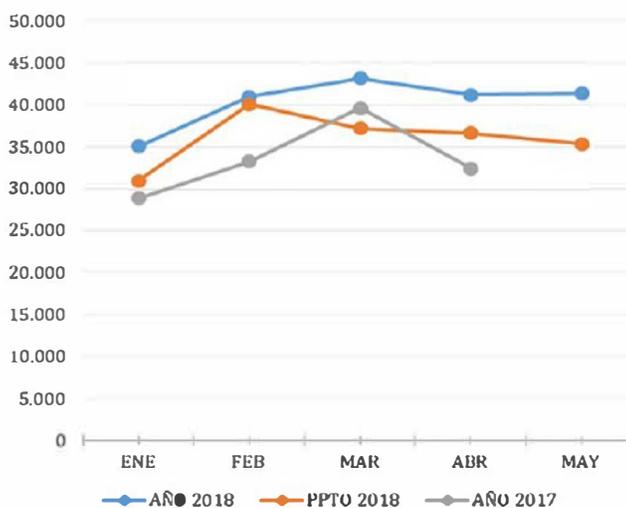


Gráfico 3. Tendencia de las entregas

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

En la Gráfica y tabla 2 se observa una de las causas ya que al ver un incremento en las unidades movilizadas mes a mes esto amerita que el recurso operativo se deba incrementar de la misma manera. Por su parte, en el gráfico 3, se observa la línea en crecimiento durante el año 2018 en comparación de los años anteriores.

Tabla 3. Remesas Generadas Vs Unidades despachadas.

Despachadas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Acum	Total
Año 2017	9.489	16.889	22.663	26.951	19.946	95.938	255.170
Año 2018	11.203	16.589	21.286	24.727	22.071	95.876	95.876
Ppto 2018	9.658	16.115	19.718	18.395	19.114	83.000	250.528
Variación 17/18	1.714	-300	-1.377	-2.224	2.125	-62	-167.565
Variación ppto/18	1.545	474	1.568	6.332	2.957	12.876	-154.652
# Remesas 2017	4.769	7.649	11.140	10.573	10.358	44.489	134.183
# Remesas 2018	5.555	9.583	13.608	14.442	13.678	56.866	56.866
Unids/remesas 17	1,99	2,21	2,03	2,55	1,93	2,16	1,96
Unids/remesas 18	2,02	1,73	1,56	1,71	1,61	1,69	1,69
Ejecución aa	118,06%	98,22%	93,92%	91,75%	110,65%	99,94%	274,77%
Ejecución ppto	116,00%	102,94%	107,95%	134,42%	115,47%	115,51%	38,27%

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

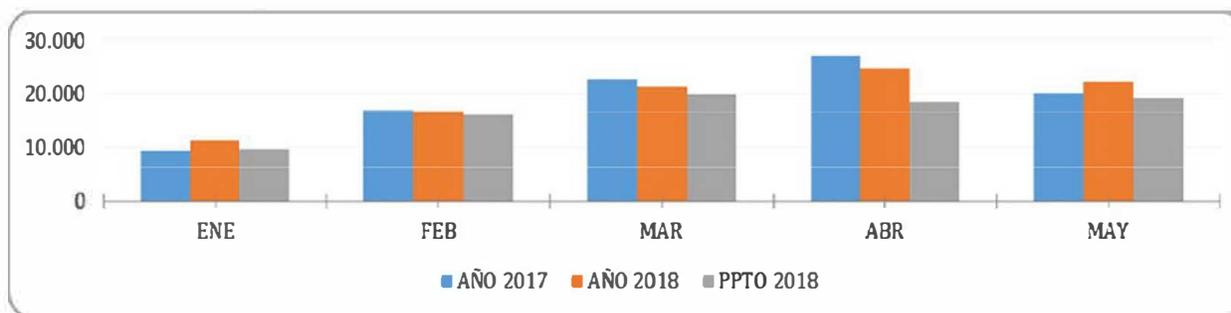


Gráfico 4. Comparativo de las remesas generadas vs unidades despachadas y presupuesto.

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

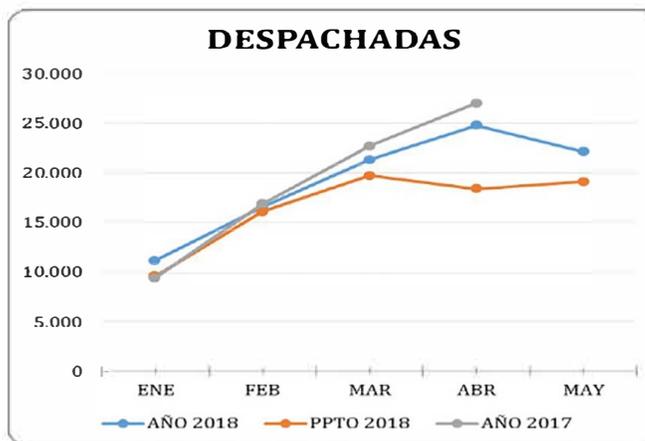


Gráfico 5. Unidades despachadas de Enero a Mayo del 2018

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

17

En la Tabla y gráfico 3, se realiza el comparativo de cantidad de remesas generadas Vs las unidades Movilizadas, esto debido a que se observa que en años anteriores las remesas eran menores o iguales Pero las cantidades mayores y se ha dado el caso de que se mueven las mismas cantidades, pero con Un mayor número de recogidas.

Tabla 4. Unidades Movilizadas de Enero a Mayo del 2018.

Movilizadas	Enc	Feb	Mar	Abr	May	Acum	Total
año 2017	38.431	50.188	62.226	59.382	54.287	264.514	697.593
año 2018	46.283	57.528	64.385	65.841	63.394	297.431	297.431
ppto 2018	40.632	56.144	56.918	55.012	54.474	208.706	705.719
variación 17/18	7.852	7.340	2.159	6.459	9.107	32.917	-405.272
variación ppto/18	5.651	1.384	7.467	10.829	8.920	88.725	-408.288
# remesas 2017	16.856	22.677	28.072	24.658	26.419	118.682	318.490
# remesas 2018	17.919	24.267	28.910	30.552	31.174	132.822	132.822
unids/remesas 17	2,28	2,21	2,22	2,41	2,05	2,23	2,21
unids/remesas 18	2,58	2,37	2,23	2,16	2,03	2,24	2,24
ejecucion aa	120,43%	114,63%	103,47%	110,88%	116,78%	112,44%	236,26%
ejecucion ppto	113,91%	102,47%	113,42%	119,69%	116,38%	112,61%	42,15%

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

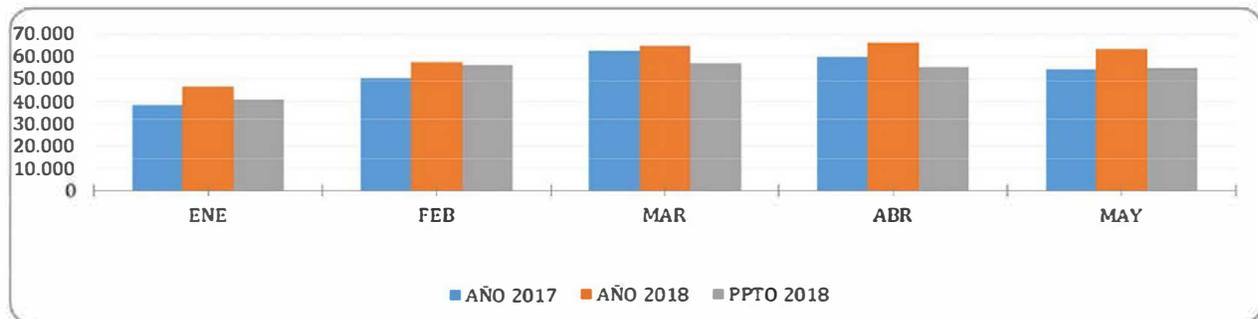


Gráfico 5. Comparativo de las remesas generadas vs unidades despachadas y presupuesto

Fuente: TCC, Elaboración Propia.

- Incremento de clientes por la regional los cuales hacen sus envíos a Diario.
- Novedades en la vía los cuales con incontrolables para la operación (Derrumbes, cierres vías, novedades climáticas).
- Inspecciones policiales de rutina.

El cumplimiento de la promesa de servicio hace que todos esos inconvenientes presentados durante el trayecto no sean notorios por ende se debe recurrir a todo el personal para que efectúen las tareas de recogidas y entrega de mercancía. Todas esas jornadas extensas de trabajo pueden generar además de los costos de horas extras algunos cansancios recurrentes en el personal lo que podría con llevar a presentar ausentismos, incapacidades, errores en la operación que quizás sean irreparables. (Castro,2019)

Por tanto, es importante poder iniciar algún proyecto de choque que pueda hacer que estas horas extras se disminuyan y evitar la sobrecarga laboral en los colaboradores, puesto que una de las

premisas de la compañía en el área de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo es velar por el bienestar de los colaboradores y esto no es solo retribuciones económicas sino descansos, tiempos compartidos con la familia. Las situaciones externas y que no se pueden proveer des uno de los factores en donde la promesa de servicio se puede ver afectada, por tanto, se debe incurrir a sobrecargar a los colaboradores con el ánimo de que esta situación no afecte al cliente final y por ende la imagen de la compañía no se vea afectada. (Colmenares, et al. 2016)

Conclusiones

Lo primero y fundamental a tener en consideración es que alcanzar mayores niveles de calidad no implica mayores costos, sino todo lo contrario, con mayores niveles de calidad se logra más productividad y consecuentemente costos más bajos acompañado ello de una mayor satisfacción para los trabajadores. Para el tema de falta de personal, se propuso la actualización del modelo de re categorización que busca mantener al tanto el personal requerido de acuerdo a la variación de la demanda de trabajo en temporadas altas.

Se identifican retrasos de la llegada de los vehículos de carga nacional por motivos ajenos a la empresa, estos retrasos generan un tiempo muerto que por ende finaliza en sobrecostos, frente a esto se plantea implementar un nuevo diseño o mejora para el retraso de la misma y así eliminar o disminuir al máximo estos tiempos muertos para agilizar el procedimiento y disminuir el tiempo adicional que se usa para esto. Ante la deficiencia manifestada en la parte la visible y económica de la remuneración, se genera una desmotivación e insatisfacción que afecta la totalidad de la percepción de la empresa, puesto que no se cumple el principio de equidad interna y externa mínimos para la retención y motivación laboral; con lo que se confirma la hipótesis que la remuneración salarial afecta la satisfacción laboral de los trabajadores internos de la compañía.

La satisfacción laboral es un constructor importante y vital para la supervivencia de una organización, así como para su permanencia y crecimiento, al igual que contar con personas alineadas y motivadas en sus puestos de trabajo. Cada persona tiene necesidades y motivaciones diferentes para trabajar y la única forma de poder satisfacerlas es que la empresa se interese por el bienestar de sus colaboradores y de esta manera saber cuáles son sus aspiraciones y motivaciones personales de cada uno. Un colaborador insatisfecho no solo cuesta a la empresa en rendimiento y calidad, sino que todo esto se traduce en factores económicos, ya que existe mayor posibilidad de que cometa errores, se accidente o se ausente de su puesto de trabajo, siendo la empresa quien deberá pagar el costo de la insatisfacción. De igual forma un empleado que no se encuentre satisfecho con su trabajo es más apto de abandonarlo, lo cual genera reproceso para la organización.

Es primordial mantener a los colaboradores motivados y satisfechos. Si bien durante mucho tiempo se pensó que la satisfacción era un producto directo del sueldo que devengaba (entre más dinero más satisfacción), existen evidencias de que esta relación no siempre se da. Claramente hay personas que trabajan más si ello conlleva un mayor salario, pero no siempre más es mejor, por eso la importancia del salario emocional donde la empresa logre brindar a los trabajadores beneficios no monetarios que les haga sentirse cómodos y creen un valor adicional, es decir no solo satisfacer sus necesidades económicas sino también las necesidades emocionales y personales.

Referencias

Colombia. (1964). *Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo*. Editorial Voluntad. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

19

- Castro, J. (2019). Que es el centro de costos y porque es algo fundamental para las medianas empresas. Corponet. Recuperado de <https://blog.corponet.com/que-es-el-centro-de-costos-y-por-que-es-algo-fundamental-para-las-medianas-empresas>
- Colmenares, et al. (2016). Control de materiales como herramienta de gestión de costos en empresas manufactureras. *Sapientia Organizacional* 3 (5) 55-78. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5530/553057362004/html/>
- Conekta. (2019) ¿Qué es la optimización de costos y como implementarla en tu empresa? Recuperado de <https://www.conekta.com/blog/optimizacion-de-costos>
- Echeverría, M., & Jeria, L. (2005). Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver. *Temas Laborales. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.* , 20. Recuperado el día 24 de mayo del 2018. Tomado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86658_recurso_1.pdf.
- Ollague-Florez, B.A. (2019). Propuesta para la optimización de la gestión de inventario de la empresa vanderbilt. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana sede cuenca]. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/17802/1/UPS-CT008426.pdf>
- Rojas-Ruiz, E.S. Molina-Paredes, O.R. & Chacón-Parra, G.B. (2016). Un sistema de acumulación de costos para las empresas del sector agroindustrial frigorífico. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 24(2), 111-132. <https://doi.org/10.18359/rfce.2215>
- Torre-Silva, C.O. (2013). Metodología para el control de costos en obra en la empresa mota-engil Perú utilizando el programa CCS Candy, en el proyecto construcción de poza de procesos en lagunas Norte-Barrick. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca] Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/315/T%20338.06%20L11%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villegas-Muñoz, J. (2011). Optimización de la gestión del costo de producción en una campaña láctea. [Tesis de posgrado, Universidad ICESI]. Recuperado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/67868/1/optimizacion_gestion_costo.pdf
- Vyootrip (2019). Como optimización de los costos operativos de una empresa. Recuperado de <https://www.vyootrip.com/como-optimizar-los-costos-operativos-de-una-empresa/>