

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, ESTELÍ
FAREM-ESTELÍ**

Departamento de Ciencias Económica y Administrativa



**Seminario de graduación para optar al título de Licenciada en
Contaduría Pública y Finanzas**

Tema Delimitado:

Efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la determinación de los costos unitarios de los tabacos liga 7 en la fábrica Tabacalera Cubana S.A, durante el periodo de junio a julio del año 2013.

Autoras:

- **Mendoza Quintero Fridneth Anielka.**
- **Pérez Zeas Wendy Massiel.**

Tutora: LIC. Yirley Indira Peralta Calderón.

Estelí, Diciembre 2014



LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Análisis y Diseño de sistemas.

TEMA

Sistema de costos.

SUBTEMA

Efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la determinación de los costos unitarios de los tabacos liga 7 en la fábrica Tabacalera Cubana, S.A durante el periodo de Junio a Julio del año 2013.



DEDICATORIA

A Dios: Por darme la fortaleza de seguir adelante, cumpliendo todos mis objetivos propuestos y por proporcionarme mucha sabiduría día a día en el transcurso de estos cinco años de lucha para así lograr ser una profesional con honor y prestigio.

A mis Padres: Por darme ese apoyo incondicional, cada momento de esfuerzo que han hecho para sacarme adelante, estar conmigo día y noche que los he necesitado, y porque sin ellos no sería la persona que he llegado a ser hasta ahora.

A mis maestros: Por las enseñanzas incondicionales que nos proporcionan por ser capaces de que a pesar de enseñarle a muchas personas siempre están ahí en cada momento que los necesitamos.

A la universidad: Por ser parte de este triunfo que año a año se gradúan más y mejores profesionales capaces de transmitirles esas enseñanzas a otros, por ser una universidad de carácter público y por aceptarnos sin importar las clases sociales.

WENDY MASSIEL PÉREZ ZEAS



DEDICATORIA

A Dios: Por ser siempre fiel conmigo y ser parte principal de cada uno de mis logros alcanzados en el transcurso de este largo camino de mi vida, por darme fuerza y sabiduría que tanto requería para poder cumplir con una de mis metas propuestas.

A mis padres Y Esposo: Porque son parte de mi vida, por sus palabras de aliento y apoyo incondicional, por su gran ejemplo de luchar por lo que quieres y no rendirte ante pequeñeces.

A Mis Maestros: Por su paciencia y dedicación de enseñar con amor, bajo el objetivo principal de crear profesionales para poder servir a nuestra Patria.

FRIDNETH ANIELKA MENDOZA QUINTERO



AGRADECIMIENTO

A **DIOS** nuestro padre todo poderoso por darnos vida, fortaleza y sabiduría para culminar nuestra carrera de Lic. Contaduría Pública y Finanzas, a la Facultad por darnos la oportunidad de ser parte de tan prestigiosa institución, al facilitar el apoyo y proporcionándonos becas para poder culminar los estudios sin problema alguno, al poner en nuestro camino a los mejores maestros, profesionales capaces de apoyarnos resolviendo nuestras dudas.

Le queremos dar todo el agradecimiento a nuestros profesores que nos apoyaron en el transcurso de la carrera en especial a nuestra tutora de tesis la Lic. Yirley Indira Peralta Calderón por suministrar respuesta a nuestras dificultades o dudas, una excelente maestra con muchos conocimientos.

A nuestros padres que han estado a nuestro lado cada momento, por ser parte de este logro que tendremos y partícipes de la gran ayuda tanto moral como económica que nos han proporcionado, lo cual son un orgullo para nosotras.

LAS AUTORAS.



INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.3 Formulación de pregunta problema.....	4
1.4 Justificación.....	5
II. OBJETIVOS.....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
III. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1 INDUSTRIAS TABACALERAS.....	7
3.2 SISTEMA DE ACUMULACIÓN DE COSTO.....	12
3.3 ESTABILIDAD DEL PERSONAL.....	16
IV. SUPUESTO.....	19
4.1 SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN.....	19
4.2 MATRIZ DE CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS.....	20
V. DISEÑO METODOLÓGICO.....	23
5.1 Tipo de Investigación.....	23
5.2 Tipo de Estudio.....	23
5.3 Universo, Muestra y Unidad de Análisis.....	24
5.4 Técnicas de recolección de datos.....	25
5.5 Etapas de Investigación.....	25
VI. RESULTADOS.....	27
6.1. Identificación de las normas de control interno aplicables al personal del área de producción de fábrica tabacalera Cubana S.A.....	28
6.2. Causas de la inestabilidad del personal en el área de producción en la elaboración de tabacos de liga 7 en la Tabacalera Cubana S.A.....	31
6.3 Evaluación de las afectaciones de la inestabilidad del personal del área de producción en la acumulación de costos de mano de obra directa.....	37
VII. CONCLUSIONES.....	46
VIII. RECOMENDACIONES.....	48
IX Bibliografía.....	49
X. ANEXOS.....	52



I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es sobre la empresa Tabacalera Cubana S.A, aquí abordaremos sobre los efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la determinación de los costos unitarios de los tabacos liga 7, durante el periodo de junio a julio del año 2013.

Basándonos en tres objetivos fundamentales para la ejecución de la misma; haciendo énfasis en las normas de control interno, si la empresa cuenta con ellas y si se cumplen en tiempo, forma y de la manera correcta, al igual conocer las causas del porqué existe la inestabilidad del personal de producción en la tabacalera y cuáles son las consecuencias que generan en el análisis y planteamiento de los costos unitarios en la elaboración del puro de liga 7, al momento de la aplicación de los instrumentos sugeridos.

También se hablará de como el área gerencial contribuye al cambio del problema que presenta y que ambos estén satisfechos tanto el trabajador con su salario y ellos con sus ganancias al momento de obtener buena producción y buena venta con los clientes cumpliendo con los pedidos asignados a la empresa.



1.1 Antecedentes

Para el desarrollo de la investigación, es necesario indagar si existen otras tesis que hagan referencia o se asemejen al trabajo investigativo con relación al tema en cuestión. En la biblioteca Urania Zelaya no se encontró ningún tema relacionado al de la presente investigación, tanto en lo contable como en lo administrativo.

En el año 2014, se elaboró una tesis de estudiantes de la carrera de contaduría Pública y Finanzas dirigido a la misma tabacalera, el cual lleva como tema, ***Efectos de la aplicación de normas internacionales de información financiera en los inventarios de materia prima en la empresa TACUBA en la ciudad de Estelí, durante el I trimestre año 2013. Esta tesis fue elaborada por Elba Guadalupe Alfaro Pérez y Marisol Díaz Acuña, tutorado por LIC. José Alfredo Chavarría Chavarría.***

Por lo que resta decir que el trabajo es excepcional, debido a que no existe ningún otro tema que se relacione a los Efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la determinación de los costos unitarios de los tabacos liga 7 en la fábrica Tabacalera Cubana S.A, durante el periodo de junio a julio del año 2013. Dicha investigación se podrá valorar desde dos puntos de vista, tanto contable como administrativo, porque relaciona los costos unitarios de los tabacos y la inestabilidad del personal que presenta la misma.



1.2 Planteamiento del Problema

Muchas de las empresas presentan problemas de inestabilidad del personal, pero donde más existe este tipo de dificultades es en las tabacaleras, esto les afecta de manera directa cuando ocurre un déficit en la calidad de los productos y un sinnúmero de pérdidas al momento del cumplimiento de los pedidos de los clientes.

Las empresas tabacaleras son fuente principal de trabajo para el desarrollo de nuestro país, son negocios que generan ingresos diarios a los pobladores. También son destacadas en su amplio mercado por la buena calidad de puros, pero esto conlleva a la competitividad de las empresas, siendo esta una de las dificultades en cuanto a la estabilidad del personal de producción, por eso los trabajadores de las zonas tabacaleras se confían en adquirir trabajo.

Una de las debilidades que presenta Tabacalera Cubana, es la inestabilidad del personal del área de producción, la cual es causada porque no hay cumplimiento de normas internas por parte de los trabajadores, la mala calidad del material para producción, salario percibido por debajo del salario mínimo establecido por la ley al no cumplir con el mes de trabajo, por todas estas causas antes mencionadas se prevé para la empresa que puede haber incumplimiento con los pedidos de los clientes, multas por parte del INSS al momento de liquidar y contratar a un trabajador en el mismo mes sin haberle dado antes de baja. Para darle solución a todo lo antes mencionado se pronostican medidas de control como la aplicación del reglamento interno para sancionar las faltas de los trabajadores, reformulación de los estándares de calidad de las materias primas, Cumplir con la norma de control interno de la empresa, en tiempo y forma en cuanto a la contratación y liquidación del trabajador, y así evitar multas por parte del INSS.

Otro de los problemas que presenta la Tabacalera Cubana es que realiza contrataciones consecutivas por falta de personal, y como causa a esto es la curva del aprendizaje que se extiende y consume el tiempo de los supervisores desprotegiendo el área productiva, contratación de personal sin experiencia, se dice que puede generarse pérdidas excesivas al enfrentar ingresos versus gastos, aumento en los costos unitarios de los productos elaborados por exceso de consumo de material, también poca producción por parte de los trabajadores. Como predicción de control tenemos el reformular las políticas de contratación del personal.



1.3 Formulación de pregunta problema

¿Cuáles son los efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la determinación de los costos unitarios de los tabacos liga 7 en la fábrica Tabacalera Cubana S.A, durante el periodo de junio a julio del año 2013?

Sistematización del problema

1. ¿Se da el cumplimiento de las normas de Control Interno aplicables al personal del área de producción de la Fábrica tabacalera Cubana S.A?
2. ¿Cuáles son las causas de la inestabilidad del personal en el área de producción en la elaboración de tabacos liga 7 en la Tabacalera Cubana S.A?
3. ¿De qué manera afecta la inestabilidad del personal de producción en la acumulación de los costos de mano de obra?



1.4 Justificación

La estabilidad del personal en una empresa es un derecho que todo trabajador adquiere desde el momento de ser aceptado en la misma y permanecer sin ser despedido sin causa justificada, en esta existen dos tipos de estabilidad: la relativa y la absoluta, que desde nuestro punto de vista solo debe existir el segundo tipo de estabilidad, de permanecer fijos en el puesto de trabajo, caso contrario al que se presenta en Tabacalera Cubana a lo que daremos solución.

Este derecho tiene por finalidad proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerle la seguridad de sus ingresos y otorgarle la permanencia a la relación del trabajo.

Con dicho trabajo se contribuirá a despertar el interés de los responsables de la Tabacalera, en que el personal permanezca estable sin problema alguno, ya que nuestro objetivo principal es determinar los efectos de la inestabilidad del personal del área de producción, en la determinación del costo unitario de los tabacos liga 7, e identificar el desequilibrio que se genera en la cuenta de gastos acumulados por pagar, lo cual proporcionara mejor solución al problema.

Servirá de base para otras empresas que presenten esta situación, igualmente se utilizará de apoyo para los lectores o estudiantes que tengan la misma inquietud sobre la inestabilidad del personal en las empresas.

Según el código del trabajo, principios fundamentales XII, se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igualdad, oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo servicios, capacidades, eficiencia y responsabilidad.

El artículo 135, las violaciones de los derechos laborales de las y los adolescentes que trabajan serán sancionados con multas progresivas que oxidaran de cinco a quince salarios mínimo promedio, que aplicará hasta tres veces la inspectoría departamental del trabajo correspondiente.

El artículo 143, refiere a que cuando la trabajadora este lactando dispondrá en su respectivo lugar de trabajo de 15 minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo. (Navas, 2009)



II. OBJETIVOS.

2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la fijación de los costos unitarios de los tabacos liga 7 en la Fábrica tabacalera Cubana S.A en el periodo de junio a julio del año 2013.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las normas de control interno aplicables al personal del área de Producción de la Fábrica tabacalera Cubana S.A.
2. Describir las causas de la inestabilidad del personal en el área de Producción en la elaboración de tabacos de liga 7 en la Tabacalera Cubana, S.A.
3. Evaluar las afectaciones de la inestabilidad del personal del área de Producción en la acumulación de costos de mano de obra directa.



III. MARCO TEÓRICO

3.1 INDUSTRIAS TABACALERAS

3.1.1 CONCEPTO

Son grandes evoluciones constantes, atenta a los cambios y variantes que influyen en el crecimiento económico, generan empleos, comprometidos con la calidad e higiene del proceso productivo incentivando el entrenamiento y nivel profesional de sus funcionarios. (Guadalupe, 2013)

3.1.2 IMPORTANCIA

La alta calidad del tabaco que produce Nicaragua es cada vez más cotizado en los mercados internacionales para la fabricación de puros, situación que favorece las exportaciones de este tipo de producto y que genera gran cantidad de empleos en zonas específicas de este país, por ejemplo en Nueva Segovia y Estelí de la zona norte de Nicaragua. (Deloitte)

La cadena de valor y abastecimiento refleja cuáles son los procesos principales que se desarrollan en la Industria del Tabaco, así como los actores principales que participan de esta importante actividad económica en Nicaragua, desde el cultivo del tabaco hasta la comercialización de los diferentes productos que se obtienen a partir de su transformación.

En Nicaragua al igual que en otros países de la región, la Industria Tabacalera muestra participación activa en los diferentes sectores productivos de este país, manteniendo actividades de producción agrícola, de manufactura y comercialización de los productos derivados de este cultivo.

En este país, el sector primario de esta Industria es constituido por los productores de tabaco, cuyo producto es utilizado exclusivamente para la fabricación de puros, para consumo local y la exportación.

Por su parte, el sector secundario, incluye la manufactura de puros, los cuales son comercializados tanto a nivel nacional como internacional. (Deloitte)



3.1.3 POLITICAS DE INCENTIVOS

1. La OMS (Organización Mundial de la Salud) debe ayudar a los estados miembros a determinar si disponen de una base legal y factual para reclamar restitución de esas empresas por su pasada conducta impropia.

2. La OMS debe vigilar las actividades de empresas tabacaleras para determinar si las pautas de comportamiento descritas en el presente informe han cesado o continúan. Para asegurarse de que la conducta impropia de empresas tabacaleras no permanece oculta, como ha sucedido en el pasado, la OMS debe publicar informes sistemáticos sobre las conclusiones a las que llegue.(Zeitmer)

Esto influye en porque para la industria no es muy beneficioso que los trabajadores además de haber pocos se les estén enfermando a cada rato, por la demanda de pedidos que se presentan. Por el cual es de importancia trabajar con la salud pública de cada uno de los trabajadores, aparte que según el código de trabajo es un derecho de todos (as) las y los trabajadores que el empleador los tenga inscritos en el INSS.

3.1.4 LEYES Y NORMATIVAS DE CONTRATACIÓN

1. Todo empleado que renuncia a su cargo deberá notificarlo por escrito al jefe inmediato con copia a la Administración de Personal, con una anticipación de quince días, de conformidad a lo estipulado en el Art. 44 CT. Todo empleado que renuncie no podrá volver a trabajar en la Empresa hasta después de un periodo mínimo de seis meses contados a partir de la fecha de liquidación, si así la empresa lo desea, salvo que la Empresa al momento de solicitar el trabajador de nuevo el empleo crea conveniente contratarlo.

2. A todo trabajador de la Empresa se le deberá realizar Contrato de Trabajo de manera personal y por escrito, antes de iniciar a laborar para la empresa, salvo los que estén ya contratados por la empresa, los que deberán formalizar su relación laboral con la firma del contrato.

3. Para poder trabajar en la empresa se requiere de los siguientes requisitos mínimos:

Todo candidato a puesto de funcionario o similar debe presentar su historial profesional (Currículum Vitae).

Llenar solicitud de empleo.

Presentar los documentos personales que se le soliciten respecto a experiencia de Trabajos y buena conducta.



Presentar Certificado de Salud.

Presentar Record de Policía actualizado.

Presentar 2 fotos recientes.

Presentar fotocopia de títulos o diplomas en los casos que se requiera.

Llenar cualquier otro formulario de interés para la empresa, o aportar cualquier otra información que se le solicite, entendiéndose de que se trata de intereses comunes a la Empresa y al trabajador.

Estos requisitos aplicaran solo a los nuevos contratos.

4. Todo trabajador que pudiere ser candidato a una promoción, para fines de establecerse su competencia en el desempeño del nuevo cargo, debe pasar un periodo de prueba de 30 días, en el cargo que aspira ascender. Si llegado este tiempo no recibe objeción su trabajo se entenderá por el solo hecho de permanecer más de los treinta días en el cargo, siendo su promoción efectiva y recibirá su salario acorde con el nuevo cargo. Si durante la vigencia de los 30 días su trabajo no satisface al Empleador, el trabajador será regresado a su cargo anterior con el salario que hasta entonces devengaba pues se entiende que la promoción de la cual era candidato no es viable en su caso.

5. En virtud de que el Empleador tiene contratado servicios médicos para salvaguardar la salud del trabajador, en caso de enfermedad, este deberá acudir necesariamente primero a la clínica que paga la Empresa para brindar estos servicios.

6. Si para justificar su ausencia el trabajador necesita más de 24 horas señaladas, dentro de ese tiempo negociará con el empleador el que necesita para hacer la justificación.

7. Las ausencias injustificadas dan pase a que el empleador solicite de inmediato la cancelación del Contrato de Trabajo al Ministerio del Trabajo por Abandono de Trabajo.

8. En virtud de que el trabajador debe cumplir la jornada diaria de trabajo de manera puntual, conforme horario que a ese efecto ya conoce, si este no se presenta al trabajo a la hora en punto se hará acreedor a cualquiera de las siguientes sanciones a juicio del Empleador:

Por llegadas tardías en exceso de diez minutos, siendo la primera vez, se le pasara un llamado de atención a su expediente personal. Si lo hace por segunda vez, se le sancionara con un retiro del trabajador por un día perdiendo el salario de ese día y su séptimo. Si el trabajador es reincidente en llegadas tardías a sus labores, se podrá pedir su despido ante el Ministerio del Trabajo. (CIGARS, 1999)



3.1.5 NORMAS DE CONTROL INTERNO

3.1.5.1 CONCEPTO

Consiste en una serie de normas y procedimientos, establecidas y diseñados por la empresa para la protección de los activos más acorde con la realidad es que es el sistema diseñado al interior de la empresa, que está integrado por: El plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el diseño de cuentas e informes y todas las medidas y métodos empleados. (actualicese.com)

Las normas de control interno, son guías generales dictadas por la Contraloría General de la Republica, con el objetivo de promover una sana administración de los recursos públicos en las entidades en el marco de una adecuada estructura del control interno. Estas normas establecen las pautas básicas y guían el accionar de las entidades del sector público hacia la búsqueda de la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones.

Los titulares de cada entidad son responsables de establecer, mantener, revisar y actualizar la estructura de control interno, que debe estar en función a la naturaleza de sus actividades y volumen de operaciones, considerado en todo momento el costo y beneficio de los controles y procedimientos implantados.

Estas a su vez se fundamentan en principios y prácticas de aceptación general, así como en aquellos criterios y fundamentos que con mayor amplitud se describen. (normas tecnicas del control interno)

El control interno posee 5 componentes que pueden ser implementados en todas las compañías de acuerdo a las características administrativas, operacionales y de tamaño, los componentes son:

1. Un ambiente de control.
2. Una valoración de riesgos.
3. Las actividades de control (políticas y procedimientos).
4. Información, comunicación.
5. El monitoreo y supervisión.



3.1.5.2 BENEFICIO DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS EMPRESAS

1. Crear y fomentar una cultura basada en valores, al interior del Jurado Nacional de Elecciones.
2. Mejorar progresivamente la eficacia y la eficiencia en el desarrollo de las actividades y de la Institución en general, al ser todos los servidores parte de las actividades de control.
3. Mediante la mejora de los procesos, fortalecer la imagen del Jurado Nacional de Elecciones, de sus funcionarios y de sus servidores.
4. Reducir los riesgos de corrupción
5. Lograr los objetivos y metas establecidos
6. Promover el desarrollo organizacional
7. Lograr mayor eficiencia, eficacia y transparencia en las operaciones
8. Asegurar el cumplimiento del marco normativo
9. Proteger los recursos y bienes del Estado, y el adecuado uso de los mismos
10. Contar con información confiable y oportuna
11. Fomentar la práctica de valores
12. Promover la rendición de cuentas de los funcionarios por la misión y objetivos encargados y el uso de los bienes y recursos asignados. (portal.jne.gob.pe)

Para implementar un sistema de control interno, se deben cumplir las tres fases siguientes:

Planificación

Se inicia con el compromiso formal de la Alta Dirección y la constitución de un Comité responsable de conducir el proceso. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la entidad con respecto a las normas de control interno establecidas por la Contraloría General de la República, que servirá de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su implementación y garantice la eficacia de su funcionamiento.

Ejecución

Comprende el desarrollo de las acciones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se establecen las políticas y normativa de control necesarias para la salvaguarda de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y componentes que éstas establecen; mientras que en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la



entidad, previa identificación de los objetivos y de los riesgos que amenazan su cumplimiento, se procede a evaluar los controles existentes a efectos de que éstos aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adoptado.

Evaluación

Fase que comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua. (<http://apps.contraloria.gob.pe>)

3.2 SISTEMA DE ACUMULACIÓN DE COSTO

Antes que se presenten varios sistemas de acumulación de costos utilizados por los productores, es necesaria una distinción entre las operaciones de distribución y las de producción.

Muchas personas no contadores, ignoran acerca del volumen de documentos de trabajo que se procesa en una compañía manufacturera, pequeñas y medianas empresas pueden manejar miles requisiciones de órdenes de compra, informes de recibos, facturas de ventas, comprobantes, cheques, informes de inventario, y documentos comerciales cada mes. Es obvio que un sistema de acumulación claramente determinado se requiere para manejar y controlar este volumen de documentación.

3.2.1 CONCEPTO

La acumulación del costo en general es la colección organizada de datos de costo con vía a un juego de procedimientos o sistemas. La clasificación de costos es la agrupación de todos los costos de producción en varias categorías para satisfacer las necesidades de la administración. (Polimeni R. S., 1990)

Sistema de costo se refiere a la medición, al registro y a la presentación de este tipo de información a varios grupos de usuarios. La gerencia requiere información financiera para planear y controlar las actividades de un negocio, al igual que otras personas que proveen fondos o tienen diversos intereses en las operaciones de una entidad. Su propósito fundamental es proporcionar información financiera para medir el costo de los productos.



Por lo tanto un sistema de acumulación de costos, es un campo de estudio diferente, como tal deben presentarse distintos conceptos, definiciones, clasificaciones con el fin de suministrar una base conceptual del tema.

Un sistema puede definirse como un conjunto de elementos o componentes, los cuales son interdependientes e interrelacionados y que interactúan para obtener objetivos o propósitos específicos. (Ralph S. Polimeni, Fabozzi, & Adelberg, 1991)

3.2.2 IMPORTANCIA

Radica de mucha importancia ya que se interesa principalmente en la acumulación y el análisis de la información de costos para su uso interno en la planeación y el control, este se utiliza para describir el tema central de la contabilidad que se revisará en los últimos años. (Ralph S. Polimeni, Fabozzi, & Adelberg, 1991)

La acumulación y clasificación de datos rutinarios del costo del producto son tareas muy importantes que además demandan mucho tiempo. En general la acumulación de costos es la recolección organizada de datos de costos mediante un conjunto de procedimientos o sistemas. La clasificación de costos es la agrupación de todos los costos de producción en varias categorías con el fin de satisfacer las necesidades de la administración.

3.2.3 CLASIFICACIÓN

Hay dos tipos básicos de sistema de acumulación de costos, clasificado de acuerdo con la clase de proceso de producción, son el costeo por órdenes de trabajo y el costeo por proceso.

Sistema de acumulación de costos por órdenes de trabajo: Un sistema acumulación de costos por órdenes de trabajo es más adecuado donde un solo producto o un grupo de productos se hace de acuerdo con las especificaciones de los clientes, esto es que cada trabajo es hecho a la medida, con el acuerdo adicional del precio ligado aproximadamente al costo estimado.

Sistema de acumulación de costo por proceso: Se utiliza cuando los productos se hacen mediante técnicas de producción en gran volumen (procesamiento continuo). El costeo



por proceso es adecuado cuando se producen artículos homogéneos en gran volumen así como en las refinerías de petróleo o en fábricas de acero. (Polimeni R. S., 1990)

Los costos se acumulan bajo un sistema periódico de acumulación o bajo el sistema perpetuo de acumulación.

Un sistema forma la información contable total de la identidad y de la sustentación para el uso amplio y rápido del computador como herramienta vital para la implementación eficiente del costeo del producto la evaluación del desempeño y la toma de decisiones.

El sistema periódico de acumulación de costo provee únicamente información de costos limitada y requiere ajustes, para determinar el costo de los productos terminados; este sistema no es considerado un sistema completo de acumulación es por esto que se utiliza generalmente para pequeñas empresas manufactureras. En cambio un sistema perpetuo de acumulación de costos, está diseñado para presentar información relevante a la administración de manera oportuna para ayudar en las decisiones de planeación y control; el objetivo principal de ambos sistemas es la acumulación de los costos totales y el cálculo de los costos unitarios. (Ralph S. Polimeni, Fabozzi, & Adelberg, 1991)

Un sistema perpetuo de acumulación de costos es un medio para la acumulación de datos de costos del producto mediante las tres cuentas de inventario, que provee información continua de las materias primas, del trabajo en proceso, de los artículos terminados, del costo de los artículos fabricados y del costo de los artículos vendidos. Dicho sistema de costo por lo general es muy extenso y es usado por la mayor parte de las medianas y grandes compañías manufactureras. (Ralph S. Polimeni F. J., 1994, 1989)

El propósito de un sistema contable es proporcionar información sobre una entidad económica. Un sistema contable comprende los métodos, procedimientos, y recursos utilizados por una entidad para seguir la huella de las actividades financieras y resumirlas en forma útil para quienes toman las decisiones. Para lograr estos objetivos un sistema contable puede hacer uso de computadores y pantallas de videos, como también de registros manuales e informes impresos. De hecho el sistema contable de cualquier empresa de tamaño apreciable probablemente incluye todo esos registros y recursos. (Meigs, 1992, 1981)

3.2.4 ACUMULACIÓN

Los elementos del costo de un producto o sus componentes son los materiales directos, mano de obra, y los costos indirectos de fabricación. Esta clasificación suministra a la gerencia la información necesaria para la medición del ingreso y la fijación del precio del producto.



Materiales: son los principales recursos que se usan en la producción, estos se transforman en bienes terminados con la adición de mano de obra directa y costos indirectos de fabricación. El costo de los materiales puede dividirse en materiales directos e indirectos.

- **Materiales Directos:** son todos los que pueden identificarse en la fabricación de un producto terminado, fácilmente se asocian con este y representan el principal costo de materiales en la elaboración del producto.
- **Materiales Indirectos:** son aquellos involucrados en la elaboración de un producto, pero no son materiales directos. Estos se incluyen como parte de los costos indirectos de fabricación.

Mano de obra: Es el esfuerzo físico o mental empleado en la fabricación de un producto. Los costos de mano de obra pueden dividirse en: mano de obra directa y mano de obra indirecta; en la forma siguiente:

- **Mano de obra directa:** Es aquella directamente involucrada en la fabricación de un producto terminado que puede asociarse con facilidad y que representa un importante costo de mano de obra en la elaboración del producto. El trabajo de los operadores de una maquina en una empresa de mano factura se considera mano de obra directa.
- **Mano de obra indirecta:** es aquella involucrada en la fabricación de un producto que no se considera mano de obra directa. La mano de obra indirecta se incluye como parte de los costos indirectos de fabricación. El trabajo que realiza un supervisor de planta se considera como mano de obra indirecta.

Costos indirectos de fabricación: se utiliza para acumular los materiales indirectos, la mano de obra indirecta y los demás costos indirectos de fabricación, que no pueden identificarse directamente con los productos específicos. Es decir, en este grupo se clasifican todos aquellos costos que no son ni materiales directos y mano de obra directa. (Sanchez, Contabilidad de costos I, 2007)



3.3 ESTABILIDAD DEL PERSONAL

3.3.1 CONCEPTO

La lucha que tienen las empresas respecto a la estabilidad del personal es evidente ya que el concepto claro de esta es un derecho que tiene por finalidad otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra el despido y generarle las mejores posibilidades de estabilidad para sus vidas. (<http://www.managershelp.com>)

3.3.2 IMPORTANCIA

Según Henry Fayol es una preocupación de los gerentes y administradores por mantener siempre una dotación de personal capacitado y estable a efectos de cumplir correctamente con los imperativos de las funciones de la organización. (<http://www.managershelp.com>)

La importancia de dicha estabilidad en una empresa pequeña o grande, se basa en la necesidad que tienen ambos tanto el empleador como el trabajador, uno para generar ganancias en su empresa y ofrecer trabajo a personas que no tienen como sustentar a sus hogares como estos mismo de aprovechar la oportunidad de dicho empleo y así tener una estabilidad balanceada ambos. (<http://www.monografias.com>)

3.3.3 MEDIDAS PARA LOGRARLO

Las peligrosas consecuencias de esta inestabilidad son sobre todo temibles en las grandes empresas, en las cuales el período de iniciación de los jefes es generalmente largo. Se necesita mucho tiempo, en efecto, para tomar conocimiento de los hombres y de las cosas, para estar en condiciones de formular un programa de acción como para adquirir la confianza necesaria en sí mismo y para inspirar confianza hacia los demás.

Junto con el principio de División del Trabajo, la Estabilidad del Personal propende a evitar que la eficiencia de las organizaciones se vea comprometida, en especial, por la carencia



de personal capacitado. Esto se logra a través del establecimiento de políticas de rotación del personal. (<http://www.managershelp.com>)

Actualmente, se procura evitar demasiada rigidez en la asignación de las tareas de cada cargo. Es lo que se ha dado en denominar polifuncionalidad o trabajadores polivalentes en los niveles operativos; con lo cual se procura, a través de una mayor rotación en las tareas y/o disminución de la monotonía de las tareas rutinarias, mejorar el rendimiento y la motivación del trabajador. (<http://www.monografias.com>)

3.3.4 TIPOS

Existen tipos de estabilidad por su naturaleza, su origen y sus alcances y efectos.

Según su naturaleza:

Estabilidad Absoluta: Es la posición o posesión vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral, hay estabilidad absoluta hasta que el trabajador no puede realizar el trabajo por ninguna causa.

Estabilidad Absoluta Flexible: Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

Estabilidad Absoluta Rígida: Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Según su origen: Este puede ser de carácter legal, constitucional o legislado por normas jerárquicas.

Según su alcance y efectos:

Estabilidad Laboral Propia: Permite al trabajador ejercer el derecho de restitución en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

Estabilidad Laboral Impropia: No otorga necesariamente el derecho de restitución al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.



Una de las medidas que se recomienda para lograr la estabilidad del personal es la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el trabajador en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Otra puede ser que mientras el trabajador genere valor agregado a su trabajo, o sea más competente, y que el empleador lo reconozca por ello, habrá estabilidad laboral.(<http://www.monografias.com>)



IV. SUPUESTO

4.1 SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN

La inestabilidad del personal trasciende en el aumento de los costos de mano de obra directa en la producción de tabacos liga 7 de la Fábrica Tabacalera Cubana S.A.



4.2 MATRIZ DE CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS

CUESTION DE INVESTIGACION	PRONOSTICO ESPECIFICO	CATEGORIA	DEFINICION CONCEPTUAL	SUB CATEGORIA	FUENTE DE INFORMACION	TECNICA DE RECOLECCION DE INFORMACION	EJES DE ANALISIS
Cuestión # 1	Identificar las normas de control interno aplicables al personal del área de Producción de la Fábrica tabacalera Cubana S.A	Normas de control interno.	Consiste en una serie de normas y procedimientos, establecidas y diseñados por la empresa para la protección de los activos.	Normas de control interno del Personal en el área de producción de la tabacalera Cubana S.A	Primaria: 1.Documentos Secundaria: 1.Responsable de RRHH 2.Observación	1. Revisión documental. 2. Entrevistas dirigidas.	Aplicación de las Normas de control interno del personal de tabacalera cubana en el área de producción.



CUESTION DE INVESTIGACION	PRONOSTICO ESPECIFICO	CATEGORIA	DEFINICION CONCEPTUAL	SUB CATEGORIA	FUENTE DE INFORMACION	TECNICA DE RECOLECCION DE INFORMACION	EJES DE ANALISIS
Cuestión # 2	Describir las causas de la inestabilidad del personal en el área de Producción en la elaboración de tabacos de liga 7 en la tabacalera cubana S.A.	Estabilidad del personal	Es un derecho que tiene por finalidad otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo proteger al trabajador contra el despido y generarle las mejores posibilidades de estabilidad para sus vidas.	Inestabilidad en la Elaboración de tabacos de liga 7	Primaria: 1.Documentos Secundaria 1. Responsable de RRHH 2. Observación	1. Revisión documental. 2. Entrevistas dirigidas. 3. Guías de observación.	Políticas de contratación del personal de tabacalera Cubana
Cuestión # 3	Evaluar las afectaciones de la inestabilidad del personal	Sistemas de Acumulación de Costos	Es la colección organizada de datos de	Elementos del producto en la acumulación de costos.	Primaria: 1.Documentación Secundaria:	1.Revisión Documental 2.Entrevista	Fijación de precios. Costos indirectos de



CUESTION DE INVESTIGACION	PRONOSTICO ESPECIFICO	CATEGORIA	DEFINICION CONCEPTUAL	SUB CATEGORIA	FUENTE DE INFORMACION	TECNICA DE RECOLECCION DE INFORMACION	EJES DE ANALISIS
	del área de Producción en la acumulación de costos de mano de obra directa.		costos con vía a un juego de procedimientos o sistemas, se refiere a la medición, a los registros y a la presentación de este tipo de información a varios grupos de usuarios.		1.Contadora General		fabricación



V. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de Investigación

La habilidad de investigación depende del tipo de estudio que se va a trabajar y el que se elija, porque este determina como obtener los datos a recolectar, así como el muestreo y otra información a investigar.

El trabajo de investigación que se ha realizado es de carácter analítico, en esta etapa se van a analizar las causas de la inestabilidad del personal en la Tabacalera Cubana S.A, así como los efectos que estos generan en los costos unitarios de producción en la elaboración de puros de la liga 7.

Siendo así esta investigación, aplicada con enfoque cualitativo, porque en el proceso se tomaron en cuenta normas de control interno e instrumentos que permitieron obtener información de manera analítica y que en su conjunto suministraron para cumplir con dichos objetivos planteados.

El presente trabajo se enfocará en los efectos que ocasionan la inestabilidad del personal del área de producción y cuáles serían dichos cambios si la situación fuese diferente en la tabacalera.

5.2 Tipo de Estudio

El tipo de estudio que se abordará en Tabacalera Cubana es un estudio de casos, dado que este problema es común en todas las fábricas manufactureras, pero se experimentará directamente en dicha empresa, el cual es un tema poco estudiado y no ha sido abordado anteriormente, según el tiempo de ocurrencia de los hechos se indagara un estudio retrospectivo por lo que son hechos ocurridos en el pasado, según el periodo y secuencia del estudio se abordará una investigación longitudinal ya que se investigará la inestabilidad del personal y de la determinación de los costos unitarios de la respectiva tabacalera, en cuanto según su análisis y alcance de los resultados la investigación se clasificaría en un estudio explicativo, porque es a través de lo investigado que se sabrán las causas del planteamiento del problema, también es una mejor manera de familiarizarnos con el tema a investigar, esto representa gran importancia en el ámbito Tabacalero porque es la mayor fuente de trabajo y nos proporciona el conocimiento necesario para la finalización de la investigación.



Se dan conocer metodologías de información más amplios y con mayor flexibilidad para los lectores.

El investigar un tema requiere de paciencia para dar a conocer el propósito de la recepción del tema investigado.

5.3 Universo, Muestra y Unidad de Análisis

Aunque es una investigación de carácter cualitativa los autores señalan que es necesario establecer una población y una muestra.

5.3.1 Universo

En este trabajo investigativo el universo está constituido por la Fábrica tabacalera Cubana S.A.

5.3.2 Muestra y Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo es básico para la investigación, debido a este se identifica la parte principal del estudio, la cual debe revisarse con el fin de hacer los propios cálculos y análisis.

Para que el muestreo sea útil debe representar las características y diferencias encontradas para llevar a cabo la investigación.

El tipo de muestreo es no probabilístico porque la investigación está dirigida al personal del área de producción de la fábrica Tabacalera Cubana S.A.

5.3.3 Unidad de Análisis

En el respectivo trabajo investigativo de tabacalera Cubana se aplicarán una serie de técnicas como entrevistas, guías de observación y se hará revisión documental, principalmente a la contadora, que es a través de ella que se recopilará la información pertinente cuenta de cómo está el funcionamiento de los costos de mano de obra del área de producción y se podrá dar solución a los objetivos propuestos.

Se le aplicarán también a la responsable de recursos humanos para saber si la empresa cuenta con políticas de contratación, cuánto es el personal registrado en planilla, si la empresa cuenta con las condiciones de salubridad entre otros.

A los trabajadores se les hará entrevistas para saber sobre el trato recibido por parte de los responsables de la tabacalera, si existe buena relación y poder exteriorizar del porqué



se deja constantemente los puestos de trabajo, sus motivos y como darle solución a esta problemática.

Se aplicarán guías de observación a los trabajadores de la tabacalera para evidenciar el desempeño laboral de cada uno de ellos y poder darle solución al primer objetivo propuesto, al igual que a la responsable de recursos humanos para verificar el trato adecuado hacia los trabajadores y cuáles son las técnicas que utiliza para contratarlos y darle cumplimiento a las normas de control interno.

5.4 Técnicas de recolección de datos

Para obtener datos necesarios en la investigación se aplicarán algunas técnicas de recolección de datos, que permitirán ampliar los conocimientos y la obtención de información deseada.

Las técnicas a utilizar son:

La entrevista: La cual será aplicada a la Contadora de la Tabacalera Cubana, al área de Recursos Humanos, y a los trabajadores de la tabacalera, con el fin de que se proporcione información para concluir con el tema investigativo.

Observación: En este se tomará nota de lo que el observador obtiene a la vista y medir el comportamiento interno del personal de la Tabacalera Cubana, sus gestos, acciones.

Revisión Documental: En este punto se tomará en cuenta las normas de contratación de la Tabacalera, si se cumple con las normas de control interno, dentro de la documentación se revisaran documentos fuentes e importantes el cual genere información clara y precisa de la situación de los costos de mano de obra de la producción correspondiente al III trimestre año 2013.

5.5 Etapas de Investigación

5.5.1 Investigación Documental

En esta primera etapa se definió el tema a investigar del cual se tomó en cuenta el problema que presentaba la Tabacalera Cubana en el II semestre del año 2013, respecto a la inestabilidad del personal del área de producción, este estudio se realiza con la finalidad de encontrar las causas y consecuencias que existen o intervienen en los costos unitarios de producción, y que tanto el empleado como el empleador obtengan ganancias económicas, para esto se plantearon objetivo general y específicos, planteamiento directo del problema, supuestos a los mismo y la aplicación de instrumentos.



5.5.2 Elaboración de Instrumentos

Esta segunda etapa se realiza con el objetivo de obtener información cualitativa y cuantitativa, en los cuales se diseñan entrevistas para la contadora general de la tabacalera y responsable de recursos humanos, también se confeccionan guías de observaciones para el área de producción, así como una guía de revisión documental para la papelería que es utilizada directamente con el pago de la mano de obra del personal de producción e información de resultados en los estados financieros de los cambios que se obtienen al momento de tener estabilidad del personal o viceversa.

5.5.3 Trabajo de Campo

La tercera etapa se realizará en tiempo y forma en las oficinas de la empresa, las entrevistas contienen preguntas específicas de las cuales se obtendrá información básica de mucha importancia, siendo esta utilizada para el cumplimiento de los objetivos; las guías de observación igual tienen preguntas las cuales se aplicarán a las encargadas del pago del personal y los efectos que surgen con tantas liquidaciones y multas obtenidas por instituciones, (contadora y la responsable de recursos humanos) analizando y comparando las opiniones de ambas, llegando al final a la formulación de conclusiones.

5.5.4 Elaboración del documento final

La última y más importante de todas, porque sin la realización de las otras etapas no se culminaría con la elaboración final del documento con la que se obtendrá el cumplimiento a cabalidad de los objetivos y perspectivas planteadas al inicio de la investigación, terminando este con éxitos y resultados satisfactorios, tanto para la empresa como a quienes realicen la investigación.



VI. RESULTADOS

Después de realizada la investigación y aplicación de instrumentos, se pudo constatar que en la fábrica TACUBA ubicada en la ciudad de Estelí, realiza actividades con el fin de mantener el control y la calidad de personal, para obtener resultados satisfactorios al final de cada periodo.

Con el paso del tiempo y con tanto esfuerzo los fundadores de Tabacalera Cubana S.A. han llegado a obtener reconocimientos por la buena producción de tabacos y en la actualidad cuentan con varias empresas importantes en la ciudad como My Father Cigar's S.A., fábrica manufacturera de la producción de puros.

Siendo los tabacaleros unos de los actores principales en la actividad y desarrollo económico de Nicaragua en lo referente al cultivo del tabaco, comercializándolo en diferentes países de la región, proporcionando una participación activa en distintos sectores productivos, manteniendo la producción agrícola, de manufactura y comercialización de los productos derivados del cultivo.

Es por esto que se da la investigación de la inestabilidad del personal en la empresa TACUBA, y los efectos en que esto repercute en los costos unitarios de producción de tabacos de liga 7, dado que ésta es una fábrica de prestigio y que cuenta con todas las condiciones necesarias para que dicho personal permanezca estable, con altos índices de producción, obteniendo ganancias de los mismos.



6.1. Identificación de las normas de control interno aplicables al personal del área de producción de fábrica tabacalera Cubana S.A.

Fundamentadas en revisión documental y entrevistas dirigidas a los trabajadores, estas son una serie de normas y procedimientos establecidos y diseñados por la empresa para la protección de los activos con el fin de obtener buena organización, asignación de deberes y responsabilidades.

Como objetivo de las entrevistas aplicada al personal de producción es implementar iniciativas para la estabilidad de los trabajadores, referente a la mejoría de los costos, teniendo como resultado coincidencia en todas las entrevistas, en cuanto al bajo precio de los puros que es una de las causas principales de la inestabilidad en la empresa, ninguno se queja del trato recibido por los superiores aunque desean sentirse remunerados con su trabajo. (Altamirano Zaida, 2014)

También se realizaron observaciones al local para saber si el personal cuenta con las condiciones necesarias para elaborar sus funciones en tiempo y forma con calidad, y si tienen todo lo necesario para trabajar, la empresa les facilita muchos materiales para proceder a elaborar el puro.

En la revisión documental que se realizó a las normas de control interno de la tabacalera se da la problemática de no cumplirlas en general, como por ejemplo todo trabajador tiene treinta días de prueba y que su contrato es de tiempo indefinido por el cual el empleador puede prescindir de sus labores después de haber cumplido el tiempo de prueba si ellos no están cumpliendo las expectativa que necesitan para la buena elaboración de puros, inclinándose estos en la necesidad que presenta la fábrica de no tener estabilidad de los trabajadores, que no se siente forzados con cumplir las normas de control establecidas, llevándolos al principio de la mala organización y al mal desarrollo de la actividad principal de la obtención de ganancias con la venta de puros.

Una de las recomendaciones en general que los trabajadores ofrecen a la fábrica es el aumento de precio de puros, el cual ya se dio aproximadamente dos meses y en la actualidad presenta el mismo problema de la inestabilidad de los mismos generando efectos inesperado de manera negativa para la empresa.

También se ve afectado el margen de los costos de utilidad al haber aumentado el precio de los puros, obtener demasiadas liquidaciones, poca producción diaria y pocos ingresos de personal.



El primer objetivo específico de la investigación se cumple, dado que se verifica que existen normas de control interno aunque estas se encuentren generalizadas con la empresa My Father Cigar's, S.A.

NORMAS DE CONTROL INTERNO

- ✓ Todo trabajador desde que ingresa a trabajar a Tabacalera Cubana, S.A tiene el derecho de estar inscrito al INSS y tener su respectivo contrato, teniendo estos tres días para realizarlo.
- ✓ Se les hará entrega de sus gabachas, carnet de presentación y útiles necesarios para ejercer el trabajo.
- ✓ Al momento que un empleado no se presenta al puesto de trabajo por razones de enfermedad y si lleva su constancia, se le debe justificar el séptimo y pagar el día normal.
- ✓ Todo empleado que renuncia a su cargo deberá notificarlo por escrito al jefe de producción o encargado de empresa.
- ✓ El empleado que renuncie no podrá trabajar en la empresa hasta después de un periodo de seis meses.
- ✓ Al final del segundo semestre de trabajo, se les hará entrega de canastas básicas, al igual sus prestaciones correspondientes, aguinaldo, vacaciones en tiempo y forma.
- ✓ Al final del día laborado se llevara el control de cuanto material gasto el bonchero y cuanta capa daño la rolera y cuanta pueden recuperar.
- ✓ Para poder retirar su último pago o liquidación después de presentada la carta de renuncia, deberán entregar gabachas y carnet.

Una de esas normas muy importantes es que el trabajador si se llegara a enfermar en un día laboral y presenta su constancia se le debe pagar su día normal y su séptimo, pero la fábrica solo le reconoce el pago en su séptimo.

Otra que no se cumple en TACUBA es lo relacionado a la maternidad, si se le enferma el niño a una de las trabajadoras no se les paga esa constancia automáticamente pierden el día completo.

Está establecido en las normas de control interno que todo empleado desde el momento que ingresa a la empresa tiene derecho a su puesto de trabajo sin ser desplazado; lo que ahí no lo cumplen dado que mueven a los bonchero o rolera a cada momento teniendo como consecuencia desconcentración y poca producción al día.



Todo empleado que renuncia a su cargo deberá notificarlo por escrito al jefe de producción, lo que en Tacuba no se cumple simplemente dejan su puesto sin aviso alguno

El empleado que renuncie no podrá trabajar en la empresa hasta después de un periodo de seis meses, esta norma no la cumplen por la necesidad que tienen por cumplir con los pedidos solicitados por los clientes que son de prestigio y que por esta situación permiten que el trabajador renuncie y regrese antes del periodo establecido.

Para poder laborar en la fábrica Tacuba deberá presentar lo siguientes requisitos mínimos:

- Curriculum Vitae.
- Llenar solicitud de empleo.
- Presentar documentos personales de trabajos anteriores y buena conducta.
- Certificados de salud.
- Record de policía.
- Dos fotos recientes.

En la mayoría de las empresas tabacaleras no exigen este tipo de documentación, pero si los más importantes como record de policía, certificado de salud, fotocopia de cédula y dos fotos recientes, en comparación y análisis de la manera de contratación que realiza Tacuba solo solicita la copia de cédula de identidad y dos fotos carnet reciente, evidenciando así que ni ella misma cumple con sus normas.

Una de las normas que cumplen es darles a los trabajadores su carnet y el porte de sus gafetes y gabachas, ya que el que no la lleve no lo dejan entrar a la tabacalera, y si en algún dado caso uno de ellos no lo portara en la entrada pierden su día de trabajo y su séptimo.

Para implementar un sistema de control interno la tabacalera cubana debería de cumplir con las fases de planificación, ejecución, y evaluación.

Con respecto a la planificación esta se debe de iniciar con el compromiso formal de la alta dirección y la constitución de un comité responsable de conducir el proceso de elaboración de tabacos de liga. Otra problemática observada es los gastos de papelería que se utilizan al contratarlos porque se les entregan su respectivo carnet y en eso implican gastos de tóner, papel, plástico, porta carnet. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un análisis de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la fábrica tabacalera cubana, y si se cumple el cual servirá de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su implementación y garantice la eficacia de su funcionamiento.

La ejecución comprende el desarrollo de las funciones realizadas por parte de los trabajadores y previstas en el plan de trabajo, además identifica los objetivos y los riesgos



que amenazan su cumplimiento, evalúa los controles existentes ante los efectos que esto genera.

Evaluación es la fase que comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento a través de mejora continua.

6.2. Causas de la inestabilidad del personal en el área de producción en la elaboración de tabacos de liga 7 en la Tabacalera Cubana S.A.

Basado en las entrevistas realizadas a alguno de los trabajadores de la fábrica tabacalera cubana, se logran identificar las causas de la inestabilidad basados en que el personal no cumple con normas de control interno y los empleadores no dan un precio justo de los puros en este caso los que laboran tabacos de liga 7.

Muchas de las tabacaleras se reflejan en la alta calidad del tabaco que produce Nicaragua y cada vez estos son más cotizados en los mercados nacionales e internacionales; situación que favorece las exportaciones de este producto el cual genera grandes cantidades de empleos en zonas específicas de este país.

La lucha que tienen las empresas respecto a la estabilidad del personal es evidente porque es un derecho que tiene por finalidad otorgar el carácter de permanencia en el puesto de trabajo, proteger al trabajador contra el despido generalmente las mejores posibilidades de estabilidad para sus vidas.

Es preocupación de los jefes o dueños de tabacaleras mantener siempre una dotación de personal capacitado y estable a efectos de cumplir correctamente con los imperativos de las funciones de organización.

La importancia de dicha estabilidad en una empresa pequeña o grande, se basa en la necesidad que tienen ambos tanto el empleador como el empleado, uno para generar ganancias en su empresa y ofrecer trabajo para personas que no tienen como sustentar sus hogares como el aprovechamiento de la oportunidad de dicho empleo y así ambos tener una estabilidad balanceada.

Actualmente se procura evitar demasiada rigidez en la asignación de las tareas de cada cargo.

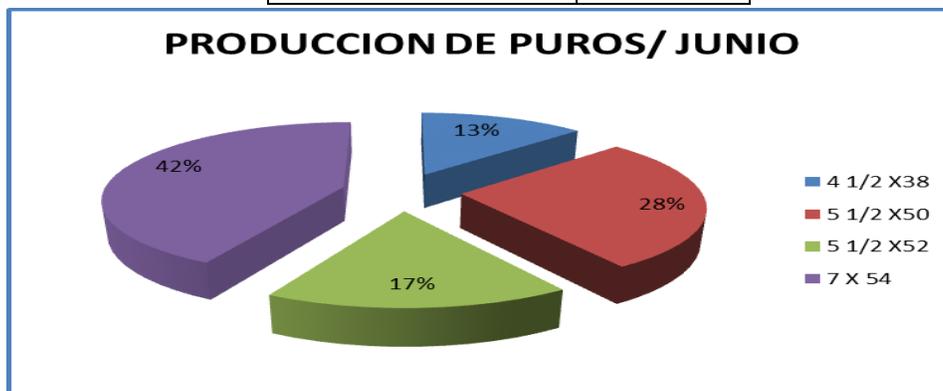
Según las entrevistas realizadas a los trabajadores del área de producción la mayor parte abandonan el puesto de trabajo por causa del precio que los empleadores le dan a los puros de la tabacalera y por el mal material, el trato que se les da es de excelente condiciones porque se llevan bien tanto con los empleadores como sus compañeros de



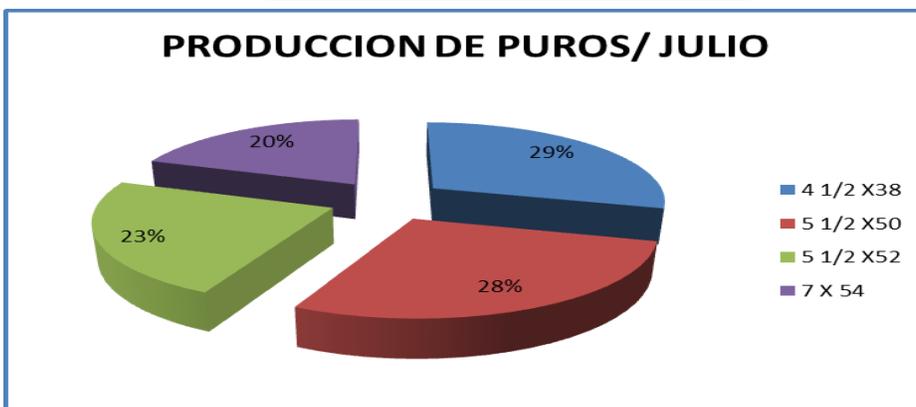
trabajo, y la empresa tabacalera proporciona estabilidad porque las personas que se retiran es porque así lo deciden no porque son despedidos.

Aparte que muchos de los trabajadores son remunerados por producción y tienen muchos conocimientos en la elaboración de tabacos especialmente de liga 7 y no se les paga lo que ellos requieren que se les dé.

PRODUCCION DE PUROS M/JUNIO	
VITOLA	CANTIDAD
4 1/2 X38	4,579
5 1/2 X50	9,653
5 1/2 X52	5,974
7 X 54	14,768
TOTAL DE PRODUCCIÓN	34,974



PRODUCCION DE PUROS M/JULIO	
VITOLA	CANTIDAD
4 1/2 X38	5,743
5 1/2 X50	5,525
5 1/2 X52	4,567
7 X 54	3,879
TOTAL DE PRODUCCIÓN	19,714





La producción del mes de junio tuvo un total de 34,974 puros de diferentes medidas pero de la misma liga 7 haciendo énfasis de mayor producción la vitola 7 x 54 con precio de C\$ 0.55 por puro elaborado, esta producción se debe a que contaba con un personal de experiencia y agilidad, pero estos deciden abandonar el puesto porque consideran que no ganan lo suficiente por la producción entregada aunque sea un puro de alto precio pero en comparación a las demás empresas es muy bajo.

Teniendo como resultado en el mes de Julio una producción muy baja de 19,714 puros de diferente medida y notable la poca producción de la vitola 7 x 54, este mes contaban con un personal de 27 parejas.

Al pasar este tipo de irregularidad trae para la empresa consecuencias como pérdida de materia prima, porque TACUBA es una de las tabacaleras que proporciona trabajo a personas sin experiencia por lo que se ve afectada la empresa al contratar a personal sin experiencia alguna lo que permite la pérdida y derroche de material y baja calidad del producto, esto les conlleva a los accionista pérdida de clientes y aumento en los costos y gastos.

En la tabacalera el precio de los puros varia de distintas vitolas pero en el caso de los puros de liga 7 se daba hace dos meses entre C\$ 0.53 a 0.64 dependiendo del tipo de vitola y la rapidez de los trabajadores porque a diferencia de otras tabacaleras de Nicaragua TACUBA da la oportunidad de que puedan hacer cuantos puros quieran mientras que en otra no se pueden hacer más de trescientos puros diarios. Es ahí donde el empleado pierde porque viene ganando igual que los dilleros; ahora viendo la problemática que presenta la tabacalera los empleadores adoptan la oportunidad de aumentarle el C\$ 0.05 centavos a cada puro pero los trabajadores siempre se retiran.

Los trabajadores de calidad trabajan bastante porque entre más caro el puro más exigente es la calidad.

“Según la entrevista que se le realizó a la responsable de recursos humanos la tabacalera contaba el mes de Junio del año 2013 con 120 trabajadores incluyendo a las aprendices, y en el mes de Julio solo contaban con 54 trabajadores la diferencia abandonó el puesto de trabajo y no todos lo informaron solamente los que tenían derecho a su liquidación.

Se cuenta con las condiciones necesarias para la realización de las distintas labores y los responsables de área se encargan que los de producción cuenten con las herramientas y materia prima necesaria para realizar los puros; aparte que TACUBA es una empresa que le gusta evitar multas por parte del INSS por lo cual se les pagan todas sus prestaciones sociales y aportes establecidos por la ley.

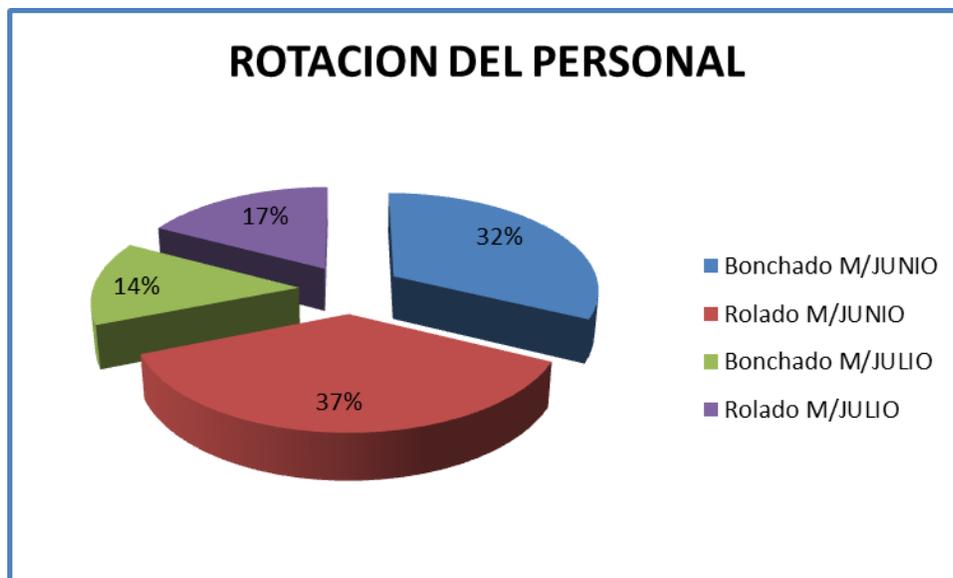


Uno de los objetivos propuestos en las guías de observación que se realizaron fue, observar el comportamiento del empleador y empleado en tabacalera cubana.

El cual se dio a conocer que el personal cuenta con todas las condiciones de salud para ejercer las labores, se tuvo conocimiento de las causas de la inestabilidad según las entrevistas aplicadas pero es incierto porque se dice que es el precio más que todo y una vez aumentado el precio se da siempre el mismo problema los trabajadores renuncia con frecuencia y eso causa más ingreso de personal en la semana, más pago de liquidaciones.

Mes de Junio	
Bonchado M/JUNIO	56
Rolado M/JUNIO	64
Total de Trabajadores	120

Mes de Julio	
Bonchado M/JULIO	24
Rolado M/JULIO	30
Total de Trabajadores	54





Según gráficos en el mes de junio Tacuba cuenta con un 69% de asistencia del personal de producción y el mes de julio con el 31% de diferencia en el personal, el primer mes hay estabilidad porque los trabajadores se sienten bien con el trato recibido pero pasando el tiempo no se sienten remunerado con su pago, porque son mayores sus gastos que sus ingresos familiares.

Los objetivos planteados para saber las causas de la inestabilidad fue el comparar los datos y resultados de los estados financieros de la tabacalera, el cual genera cambios en la estabilidad y se ven reflejado en las cuentas el cual se afecta por los gastos generados por el personal inexperto. Sabiendo la problemática que por el precio, mal materia prima se van los trabajadores un aumento de precio no mantiene estabilidad el cual se dio y se presenta el mismo problema, hay un margen de un funcionamiento y obtención de costos.

La revisión documental y toda la información adquirida fue facilitada por el área de Recursos Humanos, quien era la Responsable Fridneth Mendoza, presentando el control de asistencias del área de producción, se revisa al igual con cuantas personas contaba el mes anterior la tabacalera y con cuantas cuenta ahora, también lo referente a los contratos realizados en este punto se involucra el gasto exagerado de papelería, si se están contratando menores de edad y si están trabajando el tiempo que se estipula en la ley y si se les hace el ajuste al mínimo en el salario lo que conlleva a aumento en los costos de mano de obra. (Fridneth, 2014)

Se revisó las planillas si se les está pagando lo establecido en el código de trabajo, todas sus prestaciones sociales, al igual se hizo un análisis de las declaraciones al INSS en comparación con meses, el de junio y julio respectivamente para conocer las diferencias de multas. Para ello se realizó una planilla a como la fábrica tabacalera registra las prestaciones de todos los trabajadores y a como se debe de registrar correctamente y las diferencias q existen.

Según revisión documental realizada en la fábrica Tabacalera Cubana, S.A se encontraron cálculos incorrectos al momento de realizar las operaciones para el pago de los trabajadores, en el mes de junio el total devengado fue de C\$ 489,461.59 en donde se verifica que ellos no pagan el ajuste al mínimo lo que tiene como resultado una variación en el pago del INSS Laboral de C\$30,591.35, esto lo realizan con el objetivo de aparentar en cualquier auditoria, que realizan el pago del ajuste al mínimo cuando en realidad hacen la deducción al mismo tiempo justificando que son deducciones debido a préstamos personales, al momento de realizar la declaración al INSS mensual ellos prefieren pagar una cantidad no real antes de pagar al trabajador lo debido.

Los cálculos exactos obtenidos en la investigación del total devengado es de C\$561,936.96 dando como diferencia de lo encontrado C\$72,475.37, analizando que es más factible no pagar el mínimo, porque no cuentan con las mejores condiciones de dinero



y aunque las contarán no lo haría dado que todas las empresas manufactureras no pierden al contrario entre más tienen más quieren.

Si estos pagan al INSS lo real fuese C\$35,121.06 teniendo como diferencia C\$4,529.71, al igual se encuentran diferencia en las demás prestaciones y aportes pagados.

Al igual los registros realizados en el mes de julio, encontramos diferencias con lo que deberían pagar; en el total devengado registran C\$164,010.84 y lo real C\$181,130.07 teniendo una diferencia de C\$17,119.23, el pago del INSS fue de C\$10,250.86 y lo real C\$11,320.63 habiendo una diferencia de C\$1,069.95.

Para mejor análisis de las planillas se realizó el verdadero cálculo de ellas presentándolas en los anexos.

Por lo tanto el segundo objetivo específico de esta investigación se cumple porque se logran identificar las causas de la inestabilidad del personal aunque a ciencia cierta cómo se mencionaba anteriormente se sigue dando el mismo problema del retiro frecuente de los trabajadores.



6.3 Evaluación de las afectaciones de la inestabilidad del personal del área de producción en la acumulación de costos de mano de obra directa.

Existiendo en este la colección organizada de datos de costos con vía a un juego de procedimientos o sistemas, refiriéndose a la medición y registros de información a varios grupos de usuarios.

La gerencia necesita de información financiera para planear y controlar las actividades del negocio, siendo este en la producción de tabacos con el fin de medir el margen de utilidad.

Antes que se presenten varios sistemas de acumulación de costos utilizados por los productores, es necesaria una distinción entre las operaciones de distribución y las de producción.

La mayoría de personas ignoran el volumen de documentos de trabajo que se procesa en una determinada empresa tabacalera tales como ordenes de compras, informes de mercancía, facturas de vendedores, comprobantes, cheques, entradas y salidas de material comprado, detalles de los gastos y de los libros que se llevan para conocer perfectamente el movimiento que tiene el capital en la empresa y conocer sus ganancias o pérdidas en un determinado periodo. Es obvio que un sistema de acumulación claramente determinado se requiere para manejar y controlar este volumen de documentación.

La importancia radica en que se interesa principalmente en la acumulación y el análisis de la información de costos para su uso interno en la planeación y el control, este se utiliza para describir el tema central de la contabilidad que se revisara en el último semestre.

El propósito de un sistema contable es proporcionar información sobre una entidad económica. Un sistema contable comprende los métodos, procedimientos, y recursos utilizados por una entidad para seguir la huella de las actividades financieras y resumirlas en forma útil para quienes toman las decisiones. Para lograr estos objetivos un sistema contable puede hacer uso de computadores y pantallas de videos, como también de registros manuales e informes impresos. De hecho el sistema contable de cualquier empresa de tamaño apreciable probablemente incluye todo esos registros y recursos.

Los elementos esenciales de la acumulación de costos para la medición de los ingresos y la fijación de precios son los materiales directos e indirectos, la mano de obra directa o indirecta y los mismos costos indirectos de fabricación, todos con un fin en conjunto, el de acumular la información anhelada para el final del mes descifrar el significado de los números en total.



Los materiales directos son el principal recurso que usan en producción para la elaboración de los puros, el costo de los materiales se dividen en los materiales directos e indirectos que estos últimos son aquellos involucrados en la elaboración de los mismo pero no directamente y se incluyen como parte de los costos indirectos de fabricación.

La mano de obra directa es el esfuerzo físico y mental que ejerce cada bonchero y rolera en la elaboración del producto principal de exportación como lo es el puro, está involucrada directamente y representa un importante costo de mano de obra en la producción de los mismos, existiendo al igual la mano de obra indirecta que no está involucrada en la fabricación de los puros tomándola como costos indirectos de fabricación.

Al reunir la información de los costos de los materiales directos, mano de obra indirecta y con el total de los otros gastos que se generan en el transcurso del trabajo, ya se cuenta con lo necesario para el cálculo correcto de los costos y el análisis necesario que se realiza para la interpretación de los mismos y llegar a una buena toma de decisión, en comparación de un análisis general de los costos se observa que el mes de junio bajo el costo del puro en \$ 0.64 aunque no es favorable para la empresa dado que pasa el margen del \$ 0.54, y en el mes de julio se aumenta a un \$ 0.69 por tener demasiada materia prima y poca producción al igual los gastos indirectos aumentan.

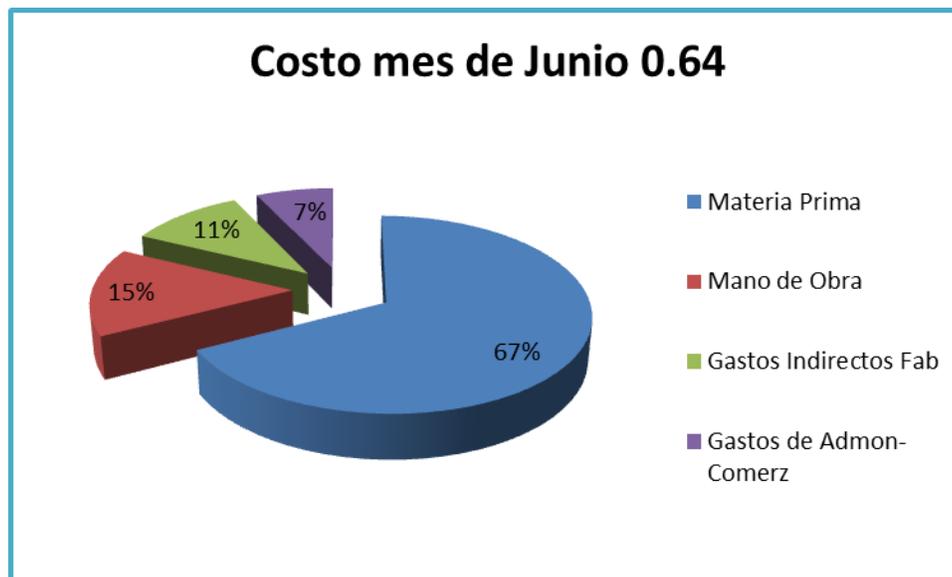


TABACALERA CUBANA S.A TACUBA

Resumen de Costos de la Galera mes de Junio 2013

TC. 24.8123

DESCRIPCION	CORDOBAS	DOLARES	CTO UNITARIO \$	%
Materia Prima	C\$ 1,356,535.01	\$ 54,671.88	0.43	67.38
Mano de Obra	298,492.40	12,030.02	0.10	14.83
Gastos Indirectos Fab	214,444.56	8,642.67	0.07	10.65
Gastos de Admon- Comercz	143,847.75	5,797.44	0.05	7.14
TOTALES	2,013,319.72	81,142.00	0.64	100.00
Unidades Producidas	126,545.00			





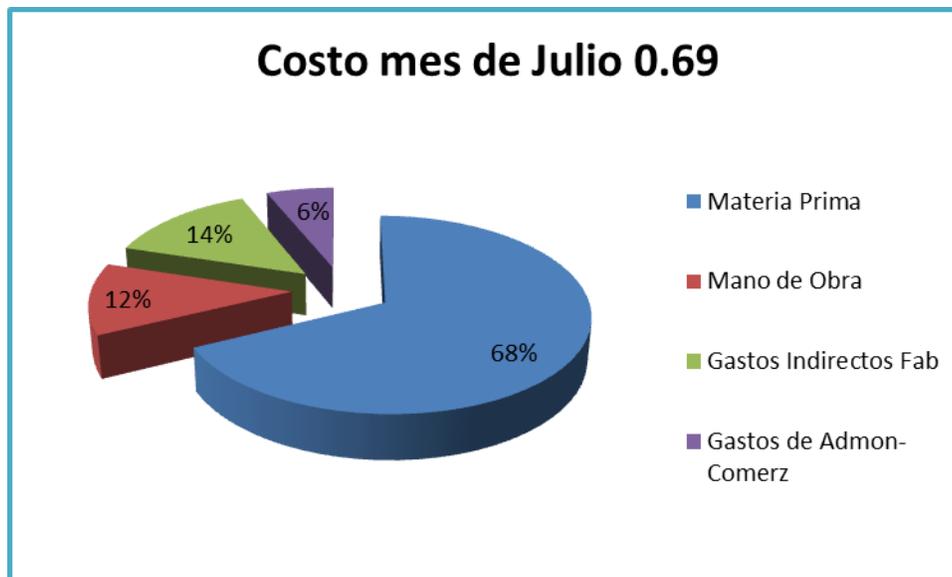
TABACALERA CUBANA S.A

TACUBA

Resumen de Costos de la Galera mes de Julio 2013

TC. 24.7130

DESCRIPCION	CORDOBAS	DOLARES	CTO UNITARIO \$	%
Materia Prima	C\$ 979,219.54	\$ 39,623.66	0.47	67.80
Mano de Obra	173,549.75	7,022.61	0.08	12.02
Gastos Indirectos Fab	202,079.32	8,177.05	0.10	13.99
Gastos de Admon- Comerc	89,510.00	3,621.98	0.04	6.20
TOTALES	1,444,358.61	58,445.30	0.69	100.00
Unidades Producidas	84,930.00			





El objetivo que tiene la entrevista es el análisis de los costos unitarios al momento que el personal permanezca estable en el área de producción, dirigida a un factor importante que tiene la Tabacalera y el más fundamental para la investigación es la Lic. Brenda Hernández quien ejerce el puesto de Contadora General en dicha empresa, el cual se cumplió. (Brenda, 2014)

La opinión que ella recalcó en todo momento fue “el área de producción solo piensa en el aumento de los precios del puro pero ellos no saben el efecto que esto repercute en los costos, los gastos que conlleva y las pocas ganancias que se obtienen al final cuando se calculan los gastos incurridos y el precio en que se está vendiendo el puro”.

La inestabilidad del personal afecta de manera directa los costos porque no se obtiene la producción necesaria para mantener los costos en un promedio que beneficien el funcionamiento de la empresa, existiendo en la fábrica un margen de costos de 40 a 45 en promedio, el cual no se cumplen porque en el último semestre del año 2013 se mantuvo en 55.

La empresa asume gastos incurridos en pagos por liquidaciones de personal en el área de producción constante, conociendo que ellos solo cumplen con el mes de trabajo y renuncian pensando que es un beneficio recibir un pago muy poco por un mes de trabajo, el cual hay que cumplir con sus liquidaciones en tiempo y forma y esto afecta cuentas que van cargadas a los costos.

Al momento de analizar los costos de producción hay que agrupar todas las partes involucradas y enfocarse en el análisis de el porque se da siempre el incremento del margen exigido, llegando siempre al mismo punto la inestabilidad del personal y los costos y gastos que generan los mismos.

La opinión de ella acerca de un porcentaje de variación que afecto los costos al momento de existir la inestabilidad de personal en el área de producción en la elaboración de puros de liga 7 enfatiza en un 15 al 20% explicando que no solo esa liga se elaboró en el semestre pero que fue donde más concurrió el problema.

Existe incertidumbre cuando llegan pedidos grandes de clientes importantes a la fábrica y saber que no están seguros de cumplir con el mismo, dado que no cuentan con un personal fijo.

No se puede seguir dando esta situación y tampoco se puede seguir incidiendo en otros gastos como la capacitación a personal nuevo con respecto a las normas de control interno porque para ellos el problema está en el precio de los puros, lo cual no es así para los dueños de la fábrica.



“Aunque si es la única solución de conocer directamente las causas que llevan a alguna anomalía encontrada se buscaría a implementar la solución para superar y no volver a cometer el error.”

En la revisión documental es un análisis y comparación de datos de resultados de un periodo y otro obteniendo de estas muchas variaciones en los aumentos del pago de mano de obra directa, en general es donde se enfoca la problemática, con liquidaciones consecutivas, multas generadas, gastos en los materiales directos e indirectos.

La problemática que tuvieron que empezar a trabajar horas fuera de la jornada laboral para poder cumplir con los pedidos y no perder clientes importantes que no importo el gasto que tendrían al momento de pagar horas extras por una mínima producción, los costos indirectos de luz, agua, entre otros.

Llevar consigo un buen control de materia prima para la obtención de puros de calidad sin tener que recurrir a compras de materiales que no se van a utilizar, estos hacen un análisis dependiendo del pedido del cliente, cuanta materia prima pueden utilizar conociendo la cantidad puros, y con estos no sobregirar sus gastos ni aumentar sus costos en la compra de materia prima; al igual llevan un registro de cuanta capa gasta la rolera para la elaboración de puros y limitarlas del desperdicio de material.

Realizan mensual inventario físico y revisión documental, para llevar un mejor control de cuanto material sea utilizado y en cuantos gastos han incurrido para poder llegar al producto terminado lo que es puros de liga 7.

Al momento del análisis contable se observa aumento en la cuenta de gastos acumulados por pagar lo cual corresponde al pago de mano de obra que tiene repercute la administración con respecto al trabajo elaborado, al igual se revisan nominas pagadas en el meses anteriores y se encuentra que solo registran los ajustes a los salarios pero se vuelven a deducir en la misma planilla terminando el trabajador solo con su pago por producción.

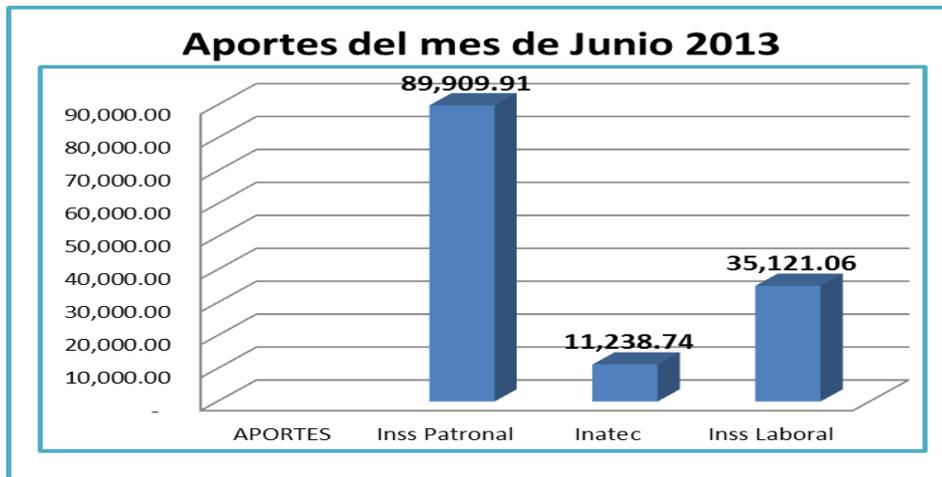
Concluyendo en que si estos registrarán correctamente los pagos al realizar el ajuste tendrían que desembolsar más dinero y los costos aumentan por obtener poca producción y mayor los gastos, dado que para poder contratar a un bonchero o rolera se incurren en gasto indirectos de fabricación como papelería, gabachas, carnet, entre otros.

Pero al momento de aguinaldos y vacaciones si pagan según salario mínimo, por lo que generalmente eso eleva el costo de los puros.

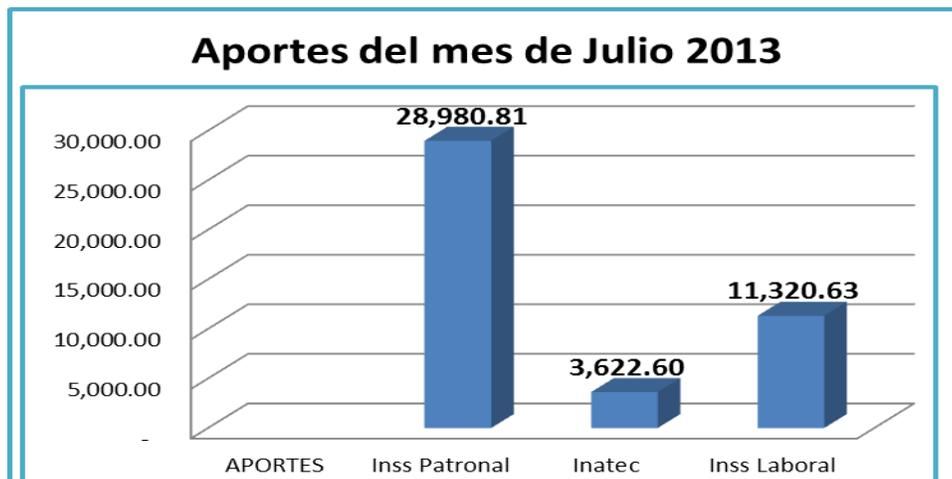
Uno de los gastos notables que se realizan es el de las aportaciones que se pagan, teniendo diferencia en los meses por la inestabilidad.



APORTES	
INSS Patronal	89,909.91
Inatec	11,238.74
INSS Laboral	35,121.06



APORTES	
Inss Patronal	28,980.81
Inatec	3,622.60
Inss Laboral	11,320.63





Es mayor el pago que se observa en el grafico del mes de junio de las aportaciones con un total de C\$ 136,269.71 lo que aumenta los gastos debido a que en ese mes eran más los trabajadores que estaban en producción que en el mes de julio con un pago total de C\$ 43,924.04, ahí se ve la diferencia y la inestabilidad que presenta la empresa, teniendo como resultado una variación en el precio del costo del puro.

Debido al registro contable que realiza la contadora cada mes, cuando reúne la información completa de sus compras, ventas, gastos, inventarios; pasa al análisis e interpretación de los números, teniendo consigo si obtuvo ganancias o pérdidas debido a sus salidas de efectivo mayores que las entradas.

Lo que llama la atención en todos los meses es el pago de los trabajadores que no siempre se gasta lo mismo constantemente hay diferencia dado que no existe estabilidad de los trabajadores, el aumento en el mes de junio se debe a que se realizaron demasiadas liquidaciones y pagos altos con un total de C\$458,870.24 dado que había un porcentaje de trabajadores del 69% y en el mes de julio había un porcentaje del 31% con un pago total de C\$100,976.62 y con una diferencia de C\$357,893.62 en lo monetario.





Tacuba es una empresa pequeña en personal, pero reconocida por sus puros, tratando de cumplir con sus normas éticas y profesionales, con sus manuales de funciones y su misma reglamentación para el buen funcionamiento de la misma.

Al concluir con la investigación aplicada se concretó la afectación que tiene la inestabilidad del personal del área de producción en la elaboración de liga 7, son mayores los gastos directo que aumentan los costos del mismo obteniendo de esto muy pocas ganancias.

Para que no se siga dando el problema existen alternativas de un mayor control estricto del uso del materia prima en aprendices y trabajadores con experiencia, compra de material con calidad pero que no sea de alto costo, y que se compre lo que se utilizara para los pedidos realizados por los clientes, exigirle al trabajador calidad y cantidad al igual exigirse ellos mejor trato al personal.

Llevar una documentación exacta de cuanto material se gasta diario o semanal para conocer a profundidad que trabajador desperdicia material y tomar medidas de cuidado con él o ella.

Al momento de la contratación cumplir con el plazo establecido de prueba que se refiere a un mes y especificar que no se puede realizar nuevo contrato como mínimo a los dos meses de liquidado para no generar gastos no recuperados; como lo son las multas en el INSS, por darles de baja e ingresos en el mismo mes.

No se puede realizar nuevo aumento de puros sino hay aumento de producción, dado que no se puede estar gastando en mano de obra que no genera ganancias.

En resumen después de haber analizado los tres objetivos, el general se cumple porque se conoce que existen normas de control interno pero no se cumplen de manera estricta lo que a partir de este momento se empieza la problemática de todo, dado que el personal no reconoce que la empresa es seria en sus funciones y obligaciones, obteniendo la inestabilidad de los mismo y un efecto en los costos unitarios generando aumento y pocas ganancias de las ventas.



VII. CONCLUSIONES

Para la culminación de los respectivos objetivos tanto general como específicos fue necesario poner en práctica algunas técnicas de recolección de datos como: entrevistas realizadas al personal del área de producción, Guías de Observación a la contadora, al encargada de Recursos Humanos y a los trabajadores del área de producción, Revisión Documental a los distintos estados financieros con los que cuenta la fábrica Tabacalera Cubana S.A.

La concerniente investigación documental es determinar los efectos de la inestabilidad del personal del área de producción en la fijación de los costos unitarios de los tabacos liga 7 en la Fábrica tabacalera Cubana S.A Durante el periodo de junio a julio del año 2013, nosotras hemos llegado a la conclusión que la industria manufacturera cuenta con normas de control interno, sin embargo no se cumplen algunas de ellas por lo cual es una de las causa que el personal renuncie o rote constantemente dé un mes a otro.

Durante la aplicación de las técnicas de recolección de datos se concluye que muchos de estos trabajadores se retiraban constantemente de sus puestos de trabajo por el bajo precio de los puros y mal material.

Esto a su vez causa un aumento considerable en los costos de mano de obra directa y para ello se realizó un resumen de planillas del mes de junio al mes de julio año 2013 considerablemente para que se pudiese apreciar mejor las diferencias que se daban durante esos meses.

A consecuencia de estos cambios se muestra un pequeño Análisis de costos de un mes a otro, mayores los gastos que la producción.

Por lo cual se podría decir que los tres objetivos específicos se cumplen, se logra identificar que existen Normas de Control Interno con que cuenta la tabacalera, pero no las cumplen con el personal, obteniendo el análisis que es la causa principal del problema que existe en Tacuba.

Obteniendo muchas consecuencias que afectan de manera directa el aumento de los costos de los puros, tales como el mal manejo de material, la inestabilidad del personal generando gastos indirectos como multas por parte del INSS que crean al ingresar y dar de baja en sistema todo en el mismo mes.



Al igual se describieron varias causa de la inestabilidad del personal del área de producción de Fabrica Tabacalera Cubana S.A, por medio de las entrevistas realizadas coincidiendo todos en el bajo precio del puro con el cual no se sienten remunerados, aunque no reciben mal trato por parte de sus superiores, ellos desearan consideración principalmente los aprendices.

Como último objetivo propuesto se evalúan las afectaciones de la inestabilidad del personal del área de producción y como esta repercute en la acumulación de costos de mano de obra directa y las variaciones que hay en los costos de un mes a otro.

La diferencia que se registra en los meses del aumento de pago de nóminas al igual el pago de aportes, ambos varían en los gastos que la empresa tiene que desembolsar dinero no recuperado, y no obtiene las ganancias deseadas dado que es poca la producción que el personal da por la inestabilidad de los mismos.

Cuando la fábrica cuenta con un personal que si ejerce sus funciones con empeño y que genera buena producción, la empresa incurre en compras de material sin tener conciencia que los trabajadores en cualquier momento pueden retirarse, teniendo acumulado el material no utilizado y aumentando más sus costos por no utilizar el material debido a los pedidos.

Con respecto a los gastos indirectos de fabricación son altos porque siempre se gasta lo mismo en los servicios básicos como la el agua y la luz, aunque no cuenten con la gran cantidad de personal.

Concluyendo en el cumplimiento del objetivo general conocer los efectos que genera la inestabilidad del personal en la elaboración de puros de liga 7, los cuales se han venido explicando en todos los momentos de la investigación.



VIII. RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la Fábrica Tabacalera Cubana S.A que pongan en práctica, las respectivas normas de control interno, porque a través de ellas hay un mejor control de los costos de los tabacos y del concerniente personal que labora en la Tabacalera.

También que se hagan cumplir las normas de contratación en el sentido de que, si contratan a una persona y decide renunciar que no se les acepte sin antes haberles dado de baja ya que esto les provoca multas que perjudican a la Fabrica Tabacalera Cubana S.A y al igual aumenta los costos.

Que se les reconozca el esfuerzo brindado a los empleados, en pagarles el mínimo de salario con todas sus prestaciones sociales, y que se cumplan las leyes que se estipulan en el código de trabajo en reconocerles las constancias por cualquier tipo de enfermedad, o lo referente al pre y post parto, dado que esto es una de las causas de la inestabilidad, tener en cuenta el nuevo aumento de los precios de los puros.

Tener un mejor control en el manejo de materia prima para la elaboración de puros principalmente con los menores de edad y aprendices, que conciban en un cambio de personal con los encargados del personal de producción.

Que minimicen los gastos indirectos que aumentan los costos unitarios del precio de los puros de la liga 7, por ejemplo gasto de la papelería, compra de materia prima y materiales que no se utiliza y se van acumulando todos los meses.

Al momento de dar ingreso a un trabajador ser precavidos también cuando se le da de baja para no generar multas consecutivas en los meses.



IX Bibliografía

- (s.f.). Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de <file:///f:/estados%20financiera%202.htm>
- (s.f.). Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de <http://contabilidad5.bligoo.pe/clasificacion-de-los-estados-financieros>
- (s.f.). Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de asesorcomptable.blogspot.com/2013/06/estados-financieros
- (s.f.). Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de <http://ensiclopediadetareas.net>
- (s.f.). Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de <http://www.gerencie.com/administracion-de-los-riesgos-financieros.html>
- (s.f.). Recuperado el 22 de mayo de 2014, de <http://www.managershelp.com>.
- actualicese.com.* (s.f.). Recuperado el 19 de junio de 2014
- Deloitte. (s.f.). *Impacto Economico y social de la industria de tabaco.* Recuperado el 28 de mayo de 2014, de <http://www.batcentralamerica.com/group/sites/bat>
- Guadalupe, A. P. (2013). Efectos de la aplicacion de normas internacionales de informacion financiera.
- <http://apps.contraloria.gob.pe>. (s.f.). Recuperado el 19 de junio de 2014
- <http://www.monografias.com>. (s.f.). Recuperado el 22 de mayo de 2014
- Jose, S. G. (1959). *colegio de contadores publicos.* Recuperado el 28 de mayo de 2014
- Meigs, R. M. (1992, 1981). *Contabilidad.* Colombia: Mc Graw Hill Octava Edicion.
- Navas, R. (2009). *Codigo del Trabajo de la Republica de Nicaragua.* Managua: Primera Edicion.
- normas tecnicas del control interno.* (s.f.). Recuperado el 10 de junio de 2014, de www.unmsm.edu.pe
- Polimeni, R. (1989). *Contabilidad de costos.* Bogota : Mc GRAW-HILL.
- Polimeni, R. S. (1990). *Contabilidad de Costos.* Mexico: McGraw-Hill.
- portal.jne.gob.pe. (s.f.). Recuperado el 19 de junio de 2014
- Ralph S. Polimeni, F. J. (1994, 1989). *Contabilidad de Costos.* Santa Fe de Bogota, Colombia: Mc Graw Hill Tercera Edicion.



Ralph S. Polimeni, P., Fabozzi, F. J., & Adelberg, A. H. (1991). *Contabilidad de Costo*. Bogota, Colombia: McGraw- Hill Latino Americana, S.A.

Sanchez, M. A. (2007). *Contabilidad de costo I*. Managua: A.N.

Sanchez, M. A. (2007). *Contabilidad de costos I*. Managua: A.N.

Zeitmer, T. (s.f.). Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de <http://www.who.int/tobacco/media/en/inquirysp.pdf>



ANEXOS



X. ANEXOS

ANEXO # 1. BOSQUEJO

I. Industrias Tabacaleras

- 1.1 Definición
- 1.2 Importancia
- 1.3 Leyes y normativas de contratación
- 1.4 Políticas de incentivos
- 1.5 Normas de control interno
- 1.6 Beneficios de las normas de control interno

II. Sistema de Acumulación de Costos

- 2.1 Definición
- 2.2 Importancia
- 2.3 Clasificación
- 2.4 Acumulación
- 2.5 Control de los costos
- 2.6 Riesgos Contables

III. Estabilidad del personal

- 3.1 Definición
- 3.2 Importancia
- 3.3 Tipos de estabilidad
- 3.4 Medidas para lograr la estabilidad empresarial.



ANEXO # 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI CALENDARIO DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS												
		14/03/2014	25/03/2014	28/03/2014	11/04/2014	18/04/2014	25/04/2014	09/05/2014	16/05/2014	06/06/2014	13/06/2014	20/06/2014
No	ACTIVIDADES	S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	S.6	S.7	S.8	S.9	S.10	S.11
1	Elegir tema y subtema de la investigación (capítulo I)	Planificado										
2	Elaboración de los antecedentes del tema (capítulo I)		Ejecutado									
3	Planteamiento y formulación del problema (capítulo I)			Planificado y								
4	Objetivos y justificación (capítulo II)				Planificado	Planificado	Ejecutado					
5	Bosquejo guía del marco teórico (capítulo I)						Planificado					
6	Elaboración del marco teórico (capítulo III)							Planificado	Ejecutado	Ejecutado	Ejecutado	
7	variables y operacionalización de variables (capítulo IV)								Ejecutado			
8	Tipo de investigación, universo y muestra (capítulo V)									Ejecutado		
9	Métodos, técnicas y etapas de la investigación (capítulo VI)										Ejecutado	
10	Instrumentos de recolección de información											Planificado



ANEXO #3 ENTREVISTAS



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN- MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM- ESTELI

Fecha: ___ / ___ / ___

Objetivo: Describir las causas de la inestabilidad del personal en el área de producción en la elaboración de tabacos de la liga 7 en la Tabacalera Cubana S.A.

Dirigida a Recursos Humanos.

1. ¿De cuánto es la cantidad de personal que tenía registrado en la planilla del mes anterior?
2. ¿Cuáles son las políticas que utilizan al momento de la contratación del personal?
3. ¿Con cuánto personal se cuenta en la actualidad en el área de producción?
4. ¿Tiene usted algún conocimiento de el porque la diferencia de personal?
5. ¿Se capacita al personal en cuanto a las normativas de control interno y de contratación?
6. ¿Considera importante capacitar al personal para el área de trabajo? ¿Por qué?
7. ¿El área de trabajo cuenta con las condiciones de aseo en los puestos asignados y programas de salud para ejercer sus labores?
8. ¿Se le facilita a los trabajadores en tiempo y formas las materias primas, herramientas y demás implementos para ejercer sus labores en la producción?
9. ¿Cumple con todas las obligaciones establecidas por la ley en cuanto al pago de subsidios y constancias por enfermedad conforme a lo prescrito en el código de trabajo?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN- MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM- ESTELI

Fecha: ___ / ___ / ___

Objetivo: Analizar los Costos Unitarios al momento que el personal permanece inestable en el área de producción.

Dirigidas ala (Contadora)

1. ¿De qué manera afectan los costos unitarios y totales por pagos elevados en la mano de obra sin obtener producción?
2. ¿Son aplicables al personal del área de producción las normas de control interno?
3. ¿Cómo asume la empresa los gastos incurridos en pagos por la continua liquidación de personal en el área de producción?
4. ¿Qué tanto beneficia a la empresa la capacitación de nuevo personal sin experiencia?
5. ¿Cuáles son los rubros contables afectados por ingresar nuevos trabajadores con y sin experiencia?
6. ¿Se somete a evaluación continua los niveles de producción de los trabajadores para determinar el rendimiento de la producción diaria?
7. ¿De qué manera analiza los resultados de los costos de producción?
8. ¿Qué porcentaje de variación afecto los costos al momento de existir una inestabilidad de personal en el área de producción?
9. ¿Cómo afecta la situación económica de la tabacalera al no obtener ingresos por no cumplir con los pedidos en tiempo y forma debido a la falta de personal?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN- MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM- ESTELI

Fecha: ___ / ___ / ___

Objetivo: Implementar iniciativas para la estabilidad en el personal referente a la mejoría de los Costos.

Dirigido a los trabajadores de producción

1. ¿A qué se debe la iniciativa de tomar la decisión de abandonar el puesto de trabajo?
2. ¿Cómo calificaría el trato recibido por parte de los superiores de la empresa?
3. ¿Qué críticas constructivas aportaría a la empresa para el mejoramiento de las condiciones de trabajo?
4. ¿Considera usted que la empresa proporciona estabilidad laboral?
5. ¿Existe buena relación entre empleador y empleado?
6. ¿Te han impartido cursos de capacitación relevante e importante para desempeñar las respectivas labores?
7. ¿Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo?
8. ¿Cree que su trabajo está bien remunerado?



ANEXO # 4. GUIAS DE OBSERVACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN - MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM – ESTELI

GUIAS DE OBSERVACIÓN

Fecha: ___ / ___ / ___

Proceso a observar: _____

Objetivo: Observar el funcionamiento del empleado y empleador en Tabacalera Cubana S.A

Actividad a observar	SI	NO	Observaciones
¿El personal cuenta con todas las condiciones de salubridad para ejercer con sus labores?			
¿Tiene algún conocimiento de las causas de la inestabilidad del personal?			
¿Renuncia con frecuencia el personal?			
¿Se realizan bastantes ingresos de personal en la semana?			
¿Se pagan frecuentemente liquidaciones en la semana?			
¿Tienen Normas de Control Interno?			
¿Cumplen con las Normas de Control Interno?			



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN - MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM – ESTELI

GUIAS DE OBSERVACIÓN

Fecha: ___ / ___ / ___

Proceso a observar: _____

Objetivo: Comparación datos y resultados en los Estados Financieros de la Tabacalera Cubana S.A

Actividad a observar	SI	NO	Observaciones
¿Se generan cambios en la estabilidad del personal en los Costos?			
¿Se ven afectadas las cuentas con frecuencia en la inestabilidad del personal?			
¿Se recuperan los gastos generados por el personal inexperto?			
¿Cree usted que con un aumento de precio, mantendrían al personal estable?			
¿Se registran correctamente los aumentos de gastos en los estados?			
¿Existe un margen para el buen funcionamiento y obtención de buenos costos?			



PRECIO DE MANO DE OBRA DE PUROS AÑO 2013



TABACALERA CUBANA S.A.
TACUBA

PRECIO DE TABACO

4 1/2 X 38	CABEZA	0.43
5 1/2 X 44	CABEZA	0.45
5 1/2 X 50	CABEZA	0.46
5 1/2 X 52	CABEZA	0.50
5 X 50	ROBUSTO	0.46
6 X 50	TORO	0.48
6 X 52	CABEZA	0.48
6 X 60	CABEZA	0.54
7 X 48	CABEZA	0.50
7 X 50	CHURCHIL	0.50
7 X 54	TORPEDO	0.55

NOTA: LOS REHECHOS TIENEN
EL MISMO PRECIO POR VITOLA

AUMENTO DE PRECIO DE MANO DE OBRA DE PUROS



TABACALERA CUBANA S.A.
TACUBA

PRECIO DE TABACO

4 1/2 X 38	CABEZA	0.48
5 1/2 X 44	CABEZA	0.50
5 1/2 X 50	CABEZA	0.51
5 1/2 X 52	CABEZA	0.55
5 X 50	ROBUSTO	0.51
6 X 50	TORO	0.53
6 X 52	CABEZA	0.53
6 X 60	CABEZA	0.59
7 X 48	CABEZA	0.55
7 X 50	CHURCHIL	0.55
7 X 54	TORPEDO	0.60

NOTA: LOS REHECHOS TIENEN
EL MISMO PRECIO POR VITOLA



TABACALERA CUBANA S.A

TACUBA

PLANILLA RESUMEN MES DE JUNIO 2013

	BASICO	SUBSIDIO	FERIADO	SEPTIMO DIA	HORAS EXTRAS	OTROS INGRESOS	TOTAL DEVENGADO	INSS PATRONAL	INSS LABORAL	OTRAS DEDUCCIONES	TOTAL DE DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR
REGISTRADO	471,788.96	-	4,766.60	12,906.03	-	72,475.37	489,461.59	78,313.85	30,591.35	67,945.73	30,591.35	458,870.24

PRESTACIONES	
Vacaciones	40,788.47
Aguinaldo	40,788.47
Indemnización	40,788.47

APORTES	
Inss Patronal	78,313.85
Inatec	9,789.23
Inss Laboral	30,591.35

Total Cargo	699,930.07
-------------	------------

	BASICO	SUBSIDIO	FERIADO	SEPTIMO DIA	HORAS EXTRAS	OTROS INGRESOS	TOTAL DEVENGADO	INSS PATRONAL	INSS LABORAL	OTRAS DEDUCCIONES	TOTAL DE DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR
INVESTIGACION	471,788.96	-	4,766.60	12,906.03	-	72,475.37	561,936.96	89,909.91	35,121.06	67,945.66	103,066.72	458,870.24

PRESTACIONES	
Vacaciones	46,828.08
Aguinaldo	46,828.08
Indemnización	46,828.08

APORTES	
Inss Patronal	89,909.91
Inatec	11,238.74
Inss Laboral	35,121.06

Total Cargo	798,803.25
-------------	------------

	BASICO	SUBSIDIO	FERIADO	SEPTIMO DIA	HORAS EXTRAS	OTROS INGRESOS	TOTAL DEVENGADO	INSS PATRONAL	INSS LABORAL	OTRAS DEDUCCIONES	TOTAL DE DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR
REGISTRADO	471,788.96	-	4,766.60	12,906.03	-	72,475.37	489,461.59	78,313.85	30,591.35	67,945.73	30,591.35	458,870.24
INVESTIGACION	471,788.96	-	4,766.60	12,906.03	-	72,475.37	561,936.96	89,909.91	35,121.06	67,945.66	103,066.72	458,870.24
DIFERENCIA	-	-	-	-	-	-	(72,475.37)	(11,596.06)	(4,529.71)	0.07	(72,475.37)	-

Diferencia	
Vacaciones	6,039.61
Aguinaldo	6,039.61
Indemnización	6,039.61

Inss Patronal	11,596.06
Inatec	1,449.51
Inss Laboral	4,529.71

Total Cargo	98,873.18
-------------	-----------



TABACALERA CUBANA S.A
TACUBA
PLANILLA RESUMEN MES DE JULIO 2013

	BASICO	SUBSIDIO	FERIADO	SEPTIMO DIA	HORAS EXTRAS	OTROS INGRESOS	TOTAL DEVENGADO	INSS PATRONAL	INSS LABORAL	OTRAS DEDUCCIONES	TOTAL DE DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR
REGISTRADO	89,931.17	-	-	17,777.22	-	73,421.68	164,010.84	26,241.73	10,250.68	65,862.36	63,034.24	C\$ 100,976.62

PRESTACIONES		
Vacaciones		13,667.57
Aguinaldo		13,667.57
Indemnización		13,667.57

APORTES	
Inss Patronal	26,241.73
Inatec	3,280.22
Inss Laboral	10,250.68

Total Cargo 234,535.50

	BASICO	SUBSIDIO	FERIADO	SEPTIMO DIA	HORAS EXTRAS	OTROS INGRESOS	TOTAL DEVENGADO	INSS PATRONAL	INSS LABORAL	OTRAS DEDUCCIONES	TOTAL DE DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR
INVESTIGACION	89,931.17	-	-	19,612.93	-	73,421.68	181,130.07	28,980.81	11,320.63	70,724.63	82,045.26	C\$ 100,976.62

PRESTACIONES		
Vacaciones		15,094.17
Aguinaldo		15,094.17
Indemnización		15,094.17

APORTES	
Inss Patronal	28,980.81
Inatec	3,622.60
Inss Laboral	11,320.63

Total Cargo 267,849.11

	BASICO	SUBSIDIO	FERIADO	SEPTIMO DIA	HORAS EXTRAS	OTROS INGRESOS	TOTAL DEVENGADO	INSS PATRONAL	INSS LABORAL	OTRAS DEDUCCIONES	TOTAL DE DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR
REGISTRADO	89,931.17	-	-	17,777.22	-	73,421.68	164,010.84	26,241.73	10,250.68	65,862.36	63,034.24	100,976.62
INVESTIGACION	89,931.17	-	-	19,612.93	-	73,421.68	181,130.07	28,980.81	11,320.63	70,724.63	82,045.26	100,976.62
DIFERENCIA	-	-	-	(1,835.71)	-	-	(17,119.23)	(2,739.08)	(1,069.95)	(4,862.27)	(19,011.02)	0.01

Diferencia		
Vacaciones		1,426.60
Aguinaldo		1,426.60
Indemnización		1,426.60

APORTES	
Inss Patronal	2,739.08
Inatec	342.38
Inss Laboral	1,069.95

Total Cargo 33,313.61



TABACALERA CUBANA S.A
TACUBA

ESTADO DE RESULTADO
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013

INGRESOS		C\$ 10791,186.37
VENTAS		10769,645.87
TABACOS PUROS	10592,841.46	
VENTAS DIVERSAS	176,804.41	
SERVICIOS	112,301.41	
MATERIAL PUBLICITARIO	11,654.00	
MATERIALES DIVERSOS	13,897.00	
SUB- PRODUCTOS	38,952.00	
DEVOLUCIONES Y REBAJAS		36,439.10
DEVOLUCIONES Y REB/VTA	36,439.10	
OTROS INGRESOS		57,979.60
GANANCIA CAMBIARIA	19,245.37	
AJUSTE MONETARIO	17,876.21	
INTERESES	8,824.67	
INCENTIVOS/ VENTAS	9,063.00	
DIVERSOS	2,970.35	
COSTOS		C\$ 5491,012.60
COSTOS DE VENTAS		5491,012.60
TABACOS PUROS	5454,620.73	
VENTAS DIVERSAS	36,391.87	
SERVICIOS	20,535.63	
MATERIAL PUBLICITARIO	10,038.81	
MATERIALES DIVERSOS	5,374.22	
OTROS MATERIALES	443.21	
UTILIDAD O PERDIDA BRUTA		C\$ 5300,173.77
GASTOS DE OPERACION		3032,583.94
GASTOS DE COMERCIALIZACION	564,583.87	
GASTOS DE ADMINISTRACION	414,875.52	
GASTOS FINANCIEROS	281,754.00	
OTROS GASTOS	515,671.92	
PROYECTO DE REFORESTACION	1255,698.63	
UTILIDAD O PERDIDA OPERACION		2267,589.83
UTILIDAD O PERDIDA DEL EJERCICIO		C\$ 2267,589.83

Elaborado

Revisado

Autorizado



TABACALERA CUBANA S.A
TACUBA

BALANCE GENERAL
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013

ACTIVOS			PASIVOS		
ACTIVO CIRCULANTE			PASIVOS CIRCULANTE		
CAJA Y BANCO			CUENTAS Y DOCUMENTOS POR PAGAR		
EFFECTIVO EN CAJA	5,000.00	1890,973.86	CUENTAS POR PAGAR A PROVEEDORES	453,356.00	1954,343.68
EFFECTIVO EN BANCOS	<u>1885,973.86</u>		PRESTAMOS BANCARIOS	287,364.00	
CUENTAS POR COBRAR			CUENTAS POR PAGAR ENTRE COMPAÑIAS	347,956.00	
CUENTAS Y DTOS X COBRAR	<u>481,250.00</u>	481,250.00	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR	810,736.86	
ADELANTOS Y ANTICIPOS			RETENCIONES POR PAGAR	36,548.00	
ADELANTOS A PROVEEDORES	14,142.50	546,762.50	CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS	12,745.88	
ADELANTOS A EMPLEADOS	4,220.00		FIJO	INTERESES POR PAGAR	
ANTICIPOS	<u>528,400.00</u>				475,638.00
			OTROS		1773,674.10
			PRESTAMOS POR PAGAR	<u>475,638.00</u>	
			CUENTAS POR PAGAR ENTRE COMPAÑIAS	1247,890.00	
			COBROS ANTICIPADOS / VENTAS	<u>525,784.10</u>	



TABACALERA CUBANA S.A

TACUBA

**BALANCE GENERAL
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013**

INVENTARIOS		1592,806.19			
MATERIAS PRIMAS	733,135.77		CAPITAL		
MATERIALES Y SUMINISTROS	195,481.67		CAPITAL SOCIAL	1906,733.10	5041,676.14
PRODUCTOS TERMINADOS	475,489.05		UTILIDAD O PERDIDA A	867,353.21	
PRODUCCION PUROS EN PROCESO	113,056.02		UTILIDAD O PERDIDA C	<u>2267,589.83</u>	
GASTOS INDIRECTOS DE FABRICACION	<u>75,643.68</u>				
GASTOS AMORTIZABLES		617,849.44	PASIVO+ CAPITAL		C\$ 9245,331.92
GASTOS PAGADOS POR ANTICIPADO	<u>617,849.44</u>				
FIJO					
PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO		4612,000.93			
TERRENO	1736,284.10				
EDIFICIO E INSTALACIONES	561,284.49				
EQUIPO RODANTE	616,141.30				
MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA	345,654.00				
MOB. Y EQUIPO INDUSTRIAL	1322,850.04				
MUEBLES Y ENSERES	24,357.00				
OTROS EQUIPOS	<u>5,430.00</u>				
DEPRECIACION		496,311.00			
DEPRECIACION ACUMULADA	<u>496,311.00</u>				
TOTAL ACTIVOS		C\$ 9245,331.92			

Elaborado

Revisado

Autorizado