



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**TESIS**

**“PLANILLA DE REMUNERACIONES Y LAS OBLIGACIONES  
LABORALES EN LA EMPRESA FORESTAL RIOMAR S.A.C  
DE LA REGIÓN UCAYALI AÑO, 2019”**

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

**PRESENTADA POR:  
Bach. LUZ ESPERANZA PINEDO MATUTE**

**ASESOR:  
Mg. CPCC. WILFREDO PINEDA YUCRA.  
Mg. BELY BONIFACIO SOLIS**

**Pucallpa, Perú, Marzo 2021.**

### **Dedicatoria.**

A Dios, por estar siempre conmigo y permitir que cumpla con uno más de mis sueños, a mis Padres Neyser y Luz, porque su presencia es la mayor motivación de mis logros, a mi Esposo Marcos porque su apoyo incondicional son el camino que enrumba mi vida.

### **Agradecimiento.**

A la escuela de contabilidad, por su preocupación por el progreso de sus estudiantes, a mis asesores de la Escuela de contabilidad, quienes tuvieron a bien guiar mis estudios y estar presentes cuando realicé consultas sobre esta tesis, a los directivos y trabajadores de la empresa Forestal Riomar S.A.C. por permitirme recoger datos que se requerían para esta tesis.

## Índice

Pág.	
Portada	i
Agradecimiento.....	iii
Resumen .....	11
Abstract. ....	12
Introducción .....	13
Capítulo I: Problema. ....	14
1.1. Planteamiento del Problema.....	14
1.2. Formulación del problema. ....	16
1.2.1. Problema General. ....	16
1.2.2. Problema Específicos.....	16
1.3. Objetivos: General y Específicos. ....	16
1.3.1. Objetivo General. ....	16
1.3.2. Objetivos específicos. ....	16
1.4. Justificación. ....	17
1.4.1. Justificación teórica. ....	17
1.4.2. Justificación Práctica.....	17
1.4.3. Justificación Metodológica.....	17
1.4.4. Importancia de la investigación. ....	17
Capitulo II: Marco Teórico.....	18
2.1. Antecedentes. ....	18
2.1.1. Internacionales.....	18
2.1.2. Nacionales. ....	22
2.2 Bases teóricas. ....	25
Planilla de remuneraciones .....	25
2.2. Hipótesis.....	35
2.2.1. Hipótesis general .....	35
2.2.2. Hipótesis Específicas .....	35
2.3. Definición de Términos .....	35
□ Convención colectiva .....	35
□ Conciliación .....	35

□	Informalidad.....	36
□	Informalidad Laboral.....	36
□	Liquidación.....	36
□	Liquidación de beneficios sociales.....	36
□	Normas.....	36
□	Participación de utilidades.....	37
□	Retribución económica.....	37
□	Subordinación.....	37
2.4.	Variables de Estudio.....	38
2.4.1.	Variable Independiente (X).....	38
	Planilla de Remuneraciones.....	38
	Según.....	38
2.4.2.	Variable Dependiente (Y).....	38
	Beneficio Sociales.....	38
Capítulo III:	Metodología de la Investigación.....	39
3.1.	Ámbito de Estudio.....	39
3.2.	Tipo de Investigación.....	39
3.3.	Nivel de Investigación.....	39
3.4.	Método de Investigación.....	39
3.5.	Diseño de Investigación.....	40
3.6.	Población, Muestra, Muestreo.....	41
3.6.1.	Población.....	41
3.6.2.	Muestra.....	41
3.6.3.	Muestreo.....	41
3.7.	Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.....	42
3.7.1.	Técnicas de la investigación.....	42
3.7.2.	La Encuesta.....	42
3.7.3.	Instrumentos de la investigación.....	42
3.8.	Procedimiento de Recolección de Datos.....	43
3.9.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
Capítulo IV:	Resultados.....	44

4.1. Presentación de los resultados.....	44
Conclusiones .....	73
Recomendaciones .....	74
Referencia Bibliográfica .....	75
Anexos .....	78
Anexo 01 Matriz de Consistencia.....	79
Anexo 02 Matriz de Operacionalización.....	80
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos. ....	81
Anexo 04 Base de Datos .....	85

## Índice de Tablas.

Tabla N° 01: Tablas de Frecuencia 1.....	45
Tabla N° 02 Tablas de Frecuencia 2.....	46
Tabla N° 03: Tablas de Frecuencia 3.....	47
Tabla N° 04: Tablas de Frecuencia 4.....	48
Tabla N° 05: Tablas de Frecuencia 5.....	49
Tabla N° 06: Tablas de Frecuencia 6.....	50
Tabla N° 07: Tablas de Frecuencia 7.....	51
Tabla N° 08: Tablas de Frecuencia 8.....	52
Tabla N° 09: Tablas de Frecuencia 9.....	53
Tabla N° 10 Tablas de Frecuencia 10.....	54
Tabla N° 11: Tablas de Frecuencia 11.....	55
Tabla N° 12: Tablas de Frecuencia 12.....	56
Tabla N° 13: Tablas de Frecuencia 13.....	57
Tabla N° 14: Tablas de Frecuencia 14.....	58
Tabla N° 15: Tablas de Frecuencia 15.....	59
Tabla N° 16: Tablas de Frecuencia 16.....	60

Tabla N° 17: Tablas de Frecuencia 17.....	61
Tabla N° 18 Tablas de Frecuencia 18.....	62
Tabla N° 19: Tablas de Frecuencia 19.....	63
Tabla N° 20: Tablas de Frecuencia 20.....	64

## Índice de Figuras.

Figura N° 01: Gráficos Estadísticos 1.....	45
Figura N° 01: Gráficos Estadísticos 2.....	46
Figura N° 03: Gráficos Estadísticos 3.....	47
Figura N° 04: Graficos Estadísticos 4.....	48
Figura N° 05: Gráficos Estadísticos 5.....	49
Figura N° 06: Graficos Estadísticos 6.....	50
Figura N° 07: Graficos Estadísticos 7.....	51
Figura N° 08: Graficos Estadísticos 8.....	52
Figura N° 09: Graficos Estadísticos 9.....	53
Figura N° 10: Graficos Estadísticos 10.....	54
Figura N° 11: Gráficos Estadísticos 11.....	55
Figura N° 12: Gráficos Estadísticos 12.....	56
Figura N° 13: Gráficos Estadísticos 13.....	57
Figura N° 14: Graficos Estadísticos 14.....	58
Figura N° 15: Gráficos Estadísticos 15.....	59

Figura N° 16: Graficos Estadisticos 16.....	60
Figura N° 17: Graficos Estadisticos 17.....	61
Figura N° 18: Graficos Estadisticos 18.....	62
Figura N° 19: Graficos Estadisticos 19.....	63
Figura N° 20: Graficos Estadisticos 20.....	64

## Resumen.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar SAC de la región de Ucayali durante el año 2019, cuyas variables estuvieron fundamentadas teóricamente en la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales. Estudio de tipo transversal y descriptivo, cuyo diseño fue no experimental del tipo correlacional transversal y cuya población estuvo conformada por los 20 trabajadores entre administrativos y obreros el muestreo fue de tipo censal pues se seleccionará el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos, y todos sus 20 trabajadores de dicha empresa pasaron a ser parte de la muestra; muestra a la que se le aplicaron dos cuestionarios cada uno correspondiente a una variable como instrumentos de recolección de datos, elaborados a partir de la técnica de la encuesta. Entre los principales resultados se obtuvo que el empleador con mucha frecuencia cometía errores en el cálculo de las planillas del personal, así como en las provisiones de los beneficios sociales los trabajadores no eran registrados de manera inmediata a las planillas de la empresa, los trabajadores por la modalidad de formación laboral juvenil tenían contratos por más de 2 años consecutivos la cual vulnera sus derechos, el poco beneficio laboral que le corresponde no les eran pagados, esta empresa tiene muchas denuncia ante el ministerio de trabajo y promoción del empleo. En este sentido, la principal conclusión a la que arribó la investigación fue que, existe relación positiva y significativa entre la Planilla de remuneraciones y las Obligaciones Laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la Región de Ucayali 2019, ya que, el resultado de coeficiente de contingencia es de = 0,707 de y la Sig.= 0.000 indican que la correlación es positiva alta y altamente significativa.

**Palabras clave:** Planilla de Remuneraciones; Obligaciones Laborales.

## **Abstract.**

This research aimed to determine the relationship between the payroll and labor obligations in the company Forestal Riomar SAC in the Ucayali region during 2019, whose variables were theoretically based on the payroll and labor obligations. Cross-sectional and descriptive study, whose design was non-experimental of the cross-sectional correlation type and whose population was made up of 20 workers, including administrative and blue-collar workers, the sampling was of a census type since 100% of the population will be selected as a manageable number of subjects, and all their 20 workers from said company became part of the sample; sample to which two questionnaires were applied each corresponding to a variable as data collection instruments, elaborated from the survey technique. Among the main results, it was obtained that the employer very frequently made errors in the calculation of the personnel payroll, as well as in the provisions of the social benefits, the workers were not immediately registered on the company's payroll, the workers were The modality of youth labor training had contracts for more than 2 consecutive years which violates their rights, the little labor benefit that corresponds to them were not paid, this company has many complaints before the Ministry of Labor and Employment Promotion. In this sense, the main conclusion reached by the investigation was that there is a positive and significant relationship between the payroll and Labor Obligations in the company Forestal Riomar S.A.C. of the Ucayali Region 2019, since the contingency coefficient result is = 0.707 of and Sig. = 0.000 indicate that the correlation is high positive and highly significant.

**Keywords: Remuneration Sheet; Laboral obligations.**

## **Introducción.**

El presente trabajo de investigación aborda la problemática de los errores que en el cálculo de las planillas de remuneraciones y como este inciden en las obligaciones laborales, es preocupante que muchas empresas del rubro industria existan problemas en particular en la empresa Forestal Riomar los trabajadores que ingresan por primera vez tienen que esperar como un año para ser contratados, el personal bajo la modalidad de formación laboral juvenil tienen contrato por más de 2 años consecutivos, esto parece no importarles a los empresarios a pesar de que tienen muchas denuncias ante el ministerio de trabajo pareciera que no existe protección de parte del gobierno.

El siguiente trabajo de investigación se realizó siguiendo estrictamente el esquema proporcionado por la universidad Alas peruanas que consta de los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se ha abordado el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos tanto general como específicos y las respectivas justificaciones.

En el segundo capítulo se abordó el marco teórico que comprende los antecedentes, bases teóricas, Hipótesis y las respectivas variables de estudios como son los estados financieros y la toma de decisiones.

En el tercer capítulo corresponde a la metodología de la investigación como es el ámbito de estudio, tipo de investigación, nivel de investigación, método de investigación, diseño de investigación, así como la población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo veremos la presentación de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **Capítulo I: Problema.**

### **1.1. Planteamiento del Problema.**

Los trabajadores son la fuerza que impulsa a las empresas a incrementar la productividad y el desarrollo, por lo que el trato adecuado a los colaboradores es un tema importante para las organizaciones que buscan desarrollarse y seguir ingresando al mercado. Además del entorno laboral y los valores de la empresa, la remuneración razonable también forma parte del buen trato; por lo tanto, si un error da como resultado un mal cálculo de los salarios de los trabajadores, perjudicará el éxito de la empresa.

Las diferentes leyes laborales de América Latina definen el trabajo y, en particular, protegen al capital humano que son los trabajadores. Todas las leyes de América Latina prevén la evaluación de la dignidad humana. La ley tiene en cuenta los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Tratados Internacionales, que han sido declarados plenamente vigentes y se han incorporado al texto constitucional en la mayoría de los casos.

La legislación laboral del Perú es compleja, los empleadores suelen cometer errores al preparar las nóminas sin abordar adecuadamente estas regulaciones, esto se debe a que, lamentablemente, el país tiene una de las leyes más complejas. Estos errores adicionales provocaron que los salarios de los colaboradores fueran demasiado altos o demasiado bajos, provocando serios problemas laborales internos. Si se considera que más del 50% de las empresas peruanas cometen estos errores todos los meses.

Uno de los errores clásicos que cometen los empleadores está relacionado con el cálculo del monto total correspondiente a los dependientes. Esto se debe principalmente a la

complejidad al realizar el cálculo de la retención de 5ta categoría al tener muchos tramos para realizar o aplicar sus respectivos porcentajes, ya que el empleador muchas veces realiza mal este descuento. El cálculo de los pagos y descuentos a las AFP, CTS suelen ser complicados. Cuando los trabajadores reciben menos de su salario debido al uso indebido de descuentos, puede resultar en reclamos y multas para la empresa por parte de la Sunafil.

El cumplimiento laboral en el Perú siempre ha estado sujeto a sanciones administrativas continuas debido a que la mayoría de las empresas del sector industrial ignoran las obligaciones antes mencionadas, ya sea por cambios en la normativa relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales, bien por negligencia o desconocimiento de las obligaciones laborales, o simplemente por sacarle la vuelta a la ley.

La empresa Forestal Riomar SAC. No es la excepción se pudo constatar gracias a la información proporcionada por el contador que muchas veces han realizado un descuento indebido ya sea por aplicar mal el tareo de asistencia que correspondía a otro trabajador, así como también no registrar al trabajador en el sistema de planilla y en el T\_Registro de la Sunat, estos errores se realizan frecuentemente en la empresa y muchas veces tuvieron que pagar multas por datos falsos.

Otro de los errores que se pudo comprobar es que no están aplicando el SCTR (Seguro complementario de trabajo de riesgo), la cual es una falta grave ya que por ser empresa industrial y estar en el rubro del sector forestal, actividad de alto riesgo deben contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo ya sea por una aseguradora particular o por essalud.

Sin contar con los convenios de formación laboral Juvenil que están desnaturalizados porque estos trabajadores sobrepasan los 23 años y estos convenios tienen una duración de más de dos años, y además de eso estos trabajadores realizan un trabajo de más de 48 horas semanales, esto lo hacen con el objetivo de simular que no son trabajadores con vínculo laboral, la cual la empresa está incurriendo en faltas muy graves que pueden conllevar a multas elevadas por parte de la Sunafil.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Cuál es la relación entre la Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?

### **1.2.2. Problema Específicos.**

¿De qué manera la planilla de sueldos incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?

¿De qué manera la planilla de salarios incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?

¿De qué manera la planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?

## **1.3. Objetivos: General y Específicos.**

### **1.3.1. Objetivo General.**

Determinar la relación entre la Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

Determinar de qué manera la planilla de sueldos incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019

Determinar de qué manera la planilla de salarios incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

Determinar de qué manera la planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

#### **1.4. Justificación.**

##### **1.4.1. Justificación teórica.**

El presente trabajo de investigación se justifica, porque responde al interés profesional de conocer la relación entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

Los resultados de esta investigación beneficiarán a la comunidad estudiantil porque servirá de apoyo y consulta para sus trabajos de investigación y porque permite difundir las teorías, así como también el marco conceptual de estudio.

##### **1.4.2. Justificación Práctica.**

El presente trabajo se justifica en lo práctico porque permite contribuir a la solución de la problemática mediante el conocimiento obtenido.

##### **1.4.3. Justificación Metodológica.**

El presente trabajo se justifica en lo metodológico porque hará posible conocer y aplicar las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad de los mismos.

##### **1.4.4. Importancia de la investigación.**

El presente trabajo de investigación es importante desde el punto de vista socio laboral porque nos va a dar a conocer un panorama amplio de la problemática en forma general de la planilla de remuneración y como este va a incidir en las obligaciones laborales de los empleadores.

## Capítulo II: Marco Teórico.

### 2.1. Antecedentes.

#### 2.1.1. Internacionales.

**Manzo y Montecallo (2019)** Remuneración salarial recibida, beneficio recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

El objetivo general de la presente investigación es Describir las relaciones entre la remuneración recibida y los beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A, sede principal Parque Canaima.

El diseño de investigación fue no experimental porque no manipulo deliberadamente las variables en estudio, el tipo de investigación fue descriptivo transeccional, la Población de estudio fue de 580 empleados entre hombres y mujeres, la muestra fue de 90 empleados y el muestreo fue al azar simple.

Tuvo conclusión que: No existen niveles de asociaciones significativas entre Remuneración y Beneficios Recibidos con la Calidad de Vida Laboral, mientras que sí existe una significancia considerable que puede determinar una relación entre los Beneficios Aspirados y la Calidad de Vida Laboral.

**Renzo y quintero (2015)** Cumplimiento de las obligaciones Laborales por parte de los empleadores en colombia. (Tesis de Grado). Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, Colombia.

Tiene como objetivo General: Analizar el Cumplimiento de las obligaciones Laborales por parte de los empleadores en colombia.

El presente trabajo de investigación Tiene como Nivel de investigación descriptivo puesto que se lograron identificar los aspectos más relevantes y que conducían a la obtención de información acerca del fenómeno o proceso.

El diseño del presente trabajo de investigación es documental. Pues es necesario realizar una búsqueda considerable de fuentes documentales secundarias que hayan tratado el cumplimiento de las obligaciones laborales en Colombia.

El trabajo de investigación tiene las siguientes conclusiones:

Teniendo en cuenta la investigación se puede determinar que las obligaciones laborales de los empleadores en Colombia, no se han venido cumpliendo a cabalidad ya que en muchos casos los empleados no se rigen al cumplimiento de las Leyes laborales y esto ha afectado el patrimonio de los empleados y la calidad de vida de los mismos.

**La Torre (2014)** Beneficio Laborales: Una Herramienta de gestion estrategica en puestos medios y altos, (Tesis para Optar el grado de Magister). Universidad de Buenos Aires, Argentina, Cuyo Objetivo de este trabajo apunta a conocer de qué manera los beneficios laborales actúan sobre las personas como instrumento de retención y atracción, entendiendo esta práctica como una estrategia competitiva respecto a la conservación y convocatoria de los talentos.

Metodología del Trabajo: La investigación se inicia con una primera revisión de fuentes secundarias sobre la temática, lo que nos dará un panorama de aplicación a nivel global y regional, en segundo lugar, se propone la composición de un estudio de carácter exploratorio; basando esta decisión en la escasa presencia de material sólido sobre el tema, y en la necesidad de conocer, indagar y difundir los aspectos que a nivel compensaciones parecen tener lugar solo en grandes empresas.

Los estudios exploratorios conjuntamente con un responsable análisis de los datos recabados, permiten consolidar información en un campo poco investigado; es en este punto que podemos lograr inferencias relativas sobre las vinculaciones existentes entre el fenómeno de estudio y la población seleccionada; a partir de lo cual, se podrá

conocer en mayor medida y con mayor profundidad, con qué nivel de incidencia operan los aspectos no pecuniarios en la atracción y retención del personal en las organizaciones, fundamentalmente en posiciones de mandos medios y jerárquicas.

Conclusiones del presente Trabajo: Una notable cuota de coherencia se observa a través del desarrollo del presente trabajo. Lo que en forma teórica sirven anticipadamente los citados autores, hoy se convierte en criterios evaluadores de los propios programas de beneficios laborales. Pues antes de sopesar la utilidad o no de un beneficio, las personas cuestionan aspectos centrales vinculados a la paridad en el acceso, a la equidad en su asignación, a la relación entre calidad de la prestación y alcance de la empresa, etc.

**Mora (2017)** La informalidad laboral Colombiana en los últimos años: Análisis y perspectiva de Política Pública. Revista de metodos cuantitativos para la economía y la empresa.

El objetivo de este artículo consiste: en primer lugar, en analizar cuáles son los supuestos que se consideran fundamentales en ambas visiones de la informalidad laboral colombiana y cuáles son irreconciliables; y, en segundo lugar, mostrar los diferentes trabajos realizados hasta ahora para finalmente plantear recomendaciones de política económica que busquen reducir los niveles en la informalidad laboral colombiana, ya que esta no solo es una preocupación de los economistas laborales en Colombia sino también de la mitad de los trabajadores colombianos que viven en situación de informalidad.

Conclusiones y Recomendaciones de Política Pública:

En los últimos 10 años la informalidad laboral urbana en Colombia ha mostrado valores terriblemente altos, que incluso se han perpetuado después de la apertura económica. Es así como más de la mitad de los trabajadores colombianos trabajan en condiciones de informalidad; lo cual indudablemente lleva a sugerir ideas de cómo reducirlas, más bajo un panorama de postconflicto que indudablemente afectará tanto a los mercados laborales urbanos como a los rurales.

Gran parte de las estimaciones realizadas en Colombia han mezclado ambas definiciones con el fin de proveer una mejor explicación del fenómeno y, en términos empíricos, parece existir poca diferencia entre las mediciones de las mismas; aunque se puede observar que existe una diferencia de cerca de 5 puntos porcentuales que parecen reducirse en el tiempo y estas parecen converger a una misma distribución probabilística.

**Anaya (2016)** Los determinantes del empleo informal en las ciudades de Barranquilla y Montero Periodo 2001-2006, (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional de Colombia, Colombia; Cuya Objetivo del trabajo por cuenta propia es determinar el tamaño del empleo informal en Barranquilla y A. M., Cartagena y Montería, amerita un análisis cuidadoso de las estadísticas oficiales y para ello se exponen dos escenarios que pretenden analizar la participación de los cuenta propia en la informalidad. En el escenario uno se cuantifican los empleados domésticos, trabajadores familiares sin remuneración, todos los cuentas propias y los empleados y patronos de las empresas de hasta 10 trabajadores sin afiliación a un fondo de pensiones y en el escenario dos se cuantifican los empleados domésticos, trabajadores familiares sin remuneración, todos los cuentas propias y los trabajadores de las empresas de hasta 10 trabajadores, pero excluyendo de estas dos últimas clasificaciones a los que cotizan pensión.

Teniendo como conclusión : El comportamiento del mercado laboral de Montería, difiere del que se observó en las otras dos ciudades. En Montería, las presiones que ejercieron la PET y la PEA sobre el mercado laboral fueron más importantes a la del total nacional, de Barranquilla y Cartagena, por lo que esta ciudad se enfrentó a una fuerza laboral creciente y a una demanda de empleo formal rezagada, debido a su dinámica económica. Obtuvo la tasa de ocupación más alta, pero por la dificultad de su economía de generar los tipos que el DANE clasifica como formales, la informalidad fue la mayor entre las ciudades del estudio. En cambio Barranquilla y Cartagena, aunque registraron cantidades significativas de ocupados informales, la demanda de trabajo se enfrentó a una oferta laboral relativamente más pequeña en relación a la

monteriana y esto adicionado a una estructura económica más importante generó una dinámica del empleo informal diferente.

### 2.1.2. Nacionales.

**Willians (2017)**, Incidencia del planeamiento laboral en la prevención de sanciones laborales y tributarias por la determinación de tributos y beneficios sociales de los conductores de la empresa de transporte Rayswa S.A. de Arequipa 2017. (Tesis para optar el grado de contador Público ), Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- El objetivo general de la presente investigación es Determinar la incidencia del planeamiento laboral en la prevención de Sanciones laborales y tributarias por la determinación de tributos y beneficios sociales de los conductores de la empresa de transportes RAYSWA S.A., 2017.

El presente trabajo de investigación es de tipo explicativo y descriptivo la población esta constituida por 54 conductores de la empresa de servicios de transporte de carga pesada RAYSWA S.A.

La Muestra de la investigación es no probabilística por conveniencia ya que participaron 40 conductores que estuvieron disponible al momento de hacer el estudio.

El trabajo de investigación tiene como conclusión que el planeamiento laboral tiene incidencia directa en la determinación de sanciones laborales y tributarias en la empresa de transporte RAYSWA S.A., de acuerdo a la información histórica y proyectada de los sueldos se ha logrado verificar el ahorro siendo este de multas tributarias de S/ 17,786.94 y multas laborales por S/ 50,625.00, previniendo así multas por la incorrecta determinación de tributos y beneficios sociales de los trabajadores que se desempeñan como choferes.

**Jara y Montero (2017)**, La intermediación laboral y sus efectos en los costos de mano de obra del consorcio altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017, (Tesis para obtener el grado académico de contador Público), Universidad Privada del norte; Tiene como objetivo Determinar los efectos de la intermediación laboral en los costos

de mano de obra del consorcio altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017. El diseño de la investigación fue de tipo descriptiva, no experimental. Su población Planillas de sueldos, boletas de pago de los trabajadores y estados de costos de mano de obra de la empresa Consorcio Altamirano SAC de la ciudad de Trujillo.

Su muestra fue las Planillas de sueldos, boletas de pago de los trabajadores y estados de costos de mano de obra de la empresa Consorcio Altamirano SAC de la ciudad de Trujillo correspondiente al periodo 2017. El trabajo de investigación tiene como conclusión que La intermediación laboral tiene efectos significativos en el costo de la mano de obra del Consorcio Altamirano porque se determinó que genera un ahorro en el pago de los conceptos remunerativos y en el pago de los beneficios sociales para el personal, además antes de firmar el contrato de intermediación laboral en una de las cláusulas se debe considerar que el personal destacado para la ejecución de la obra debe estar en planilla, quedando obligado a presentar las constancias de ingreso del personal a planilla, evitando cualquier multa, sanción o contingencia.

**Pedrasa (2016)**, Factores que inciden en el empleo Informal en el departamento del Cusco, en el año 2014, (Tesis para optar el grado de Economista). Universidad Andina del Cusco, Cusco, tiene como objetivo Principal Analizar los factores determinantes de la decisión de un trabajador para aceptar un empleo informal en el mercado laboral del Departamento del Cusco en el año 2014. El diseño de la investigación fue de tipo por objetivos, es decir un objetivo es correspondiente a la relación causal de la variable dependiente con una de las variables independientes. Llegando a la siguiente conclusión: se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en el Departamento del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad (todos ellos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resultó ser un variable que influye de forma positiva, fundamentalmente el hecho que un individuo labore en una micro empresa.

**Gibaja y Vargas (2017)** El cumplimiento de las obligaciones Tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017 , (Tesis para optar el grado académico de Contador Público). Universidad Andina del Cusco; tiene como objetivo General Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017. El tipo de investigación es básica porque va a servir para incrementar el conocimiento de las obligaciones tributarias y laborales. El enfoque de la investigación es cuantitativo, continuo y comprobatorio, el diseño de la investigación es no experimental. El Trabajo de investigación tiene como conclusión, que la situación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en relación con los contratos de servicios con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017 no está adecuada habiéndose generado una relación contractual amparada en el código civil y en la regulación de rentas de cuarta categoría – trabajadores independientes, en un 80% de los casos y no como debiera considerarse bajo relación de dependencia –quinta categoría en cuyo caso sólo se encuentra el 6% de colaboradores afectados a la actividad afectando el cumplimiento de pago de los tributos a la administración tributaria e incumpliendo las normas laborales y derechos fundamentales de los trabajadores relacionada a las retribuciones y a los beneficios sociales.

**Abilia y Gonzalo (2018)** Planilla Electronica y obligaciones laborales en las empresas constructoras, Huancayo 2018 (Tesis para obtener el grado de Contador Público). Universidad Peruana los Andes, tiene como objetivo General Establecer la relación que existe entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales en las empresas constructoras. El tipo de investigación fue aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 05 empresas constructoras, la muestra fue de tipo no probabilístico quiere decir que utilizaremos el total de la población, tuvo como conclusión principal que existe relación directa entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de las empresas constructoras del

distrito de Huancayo año 2018 Confirmado a través de un “r” = 0,8976, lo cual nos permite aseverar que, A mayor aplicación de la planilla electrónica, mejoran el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **Planilla de remuneraciones.**

**Según: Perú Contable (2017)** nos dice:” Es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas”.

– **Importancia:** permite registrar los acontecimientos de los trabajadores que laboran en la empresa, para que el empleador calcule las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia labora, de ese modo se podrá pagar sus remuneraciones a los trabajadores y las contribuciones al estado.

– **Autorización:** La planilla de remuneraciones debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo de Perú (MTPE).

– **Rayado del Libro de Planilla:** No es uniforme, puede ser un rayado simple o complejo, depende de las necesidades de la empresa o el número de trabajadores que labora en ella.

### **Planilla de Sueldos.**

**Perú Contable (2017)** nos dice: “Es utilizada exclusivamente para empleados. Se denomina así a la remuneración en valores monetarios que periódicamente percibe el dependiente de una empresa por desarrollar normalmente por trabajo de carácter intelectual”.

## **Planilla de Salarios.**

**Perú Contable (2017)** nos dice: “Es utilizada para registrar las remuneraciones de los obreros. Se denomina así a la remuneración en términos de unidades monetarias que periódicamente percibe el dependiente de una empresa por desarrollar normalmente por trabajo de carácter manual”.

## **Modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil.**

**Según Congreso de la republica del Perú (2005) Nos dice:**

“ **Artículo 14.- Definición** La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

**Artículo 15.- Finalidad** Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

**Artículo 16.- Convenio** de Capacitación Laboral Juvenil Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente. La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

**Artículo 17.-** Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares. En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad. CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 16.

**Artículo 18.-** Programa de Capacitación Laboral Juvenil Durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, ésta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo a esta Ley, para su registro. Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil debe presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, elaborado de acuerdo a esta Ley para su registro.

**Artículo 19.-** Contenido del Programa El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo lo siguiente: 1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas. 2. Plan de Capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la Empresa. 3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones. 4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil. 5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa. El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

**Artículo 20.-** Duración del Convenio El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

**Artículo 21.-** Sede de la Capacitación La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas - taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los centros educativos que así lo dispongan.

**Artículo 22.-** Certificado de Capacitación Laboral El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca”.

### **Obligaciones Laborales**

**Bustamante (2015)** Manifiesta lo siguiente:

Los beneficios sociales y/o obligaciones Laborales, son todas las adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición. No importa su carácter remunerativo ni el monto o pago recibido, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

En esa misma línea **Apaza (2011)** opina: “Las retribuciones a empleados son todas las remuneraciones que un empleador proporciona a sus trabajadores a cambio de sus servicios, tales como seguro de vida , atención médica, indemnización por cese del contrato”.

### ***Vacaciones.***

**Sanchez (2015)** hace referencia:

a un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar, pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborales por ley.

El periodo de vacaciones laborales es compatible con procesos de baja o incapacidad temporal, es decir, que en caso de que el calendario de vacaciones coincida con una baja por maternidad, por lactancia o por enfermedad, el trabajador seguirá teniendo derecho a disfrutar sus vacaciones. Incluso si la reincorporación a la actividad laboral se realiza una vez acabado el año de vigencia de las vacaciones, podrá coger esos días de descanso a partir de su vuelta al trabajo. Otra opción es que se paguen las vacaciones en dinero, pero eso ya dependerá de que el trabajador y la empresa lleguen a un acuerdo.

No obstante, aunque las vacaciones laborales son un derecho del trabajador es necesario hacer una gestión adecuada del proceso, por lo que, una vez conocido el calendario de vacaciones, el trabajador también deberá hacer una solicitud de las vacaciones dirigida a la empresa para especificar cuando las desea, con fechas exactas, y que la empresa las confirme.

## **Gratificaciones.**

Andina (2018) Manifiesta lo siguiente:

“¿En qué consisten las gratificaciones?

Las gratificaciones legales son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades, como son las Fiestas Patrias y la Navidad.

¿Cuál es la forma de cálculo de las gratificaciones?

La gratificación se paga de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período correspondiente. A razón de un sexto de la remuneración computable por cada mes. En el caso de los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado (por ejemplo, las inasistencias injustificadas) se deducirán a razón de un treintavo de la fracción señalada.

La gratificación por navidad comprende los periodos de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre.

¿Quiénes gozan de este beneficio y quienes no?

Las personas que gozan de este beneficio son:

- Los trabajadores subordinados de la actividad privada (con contrato indefinido, a plazo fijo, a tiempo parcial).
- Los trabajadores de las pequeñas empresas (gratificación equivalente a media remuneración mensual).
- Los trabajadores del hogar (gratificación equivalente a media remuneración mensual).
- Los trabajadores de construcción civil (equivalente a 40 jornales básicos).

No gozan de este beneficio:

- Los trabajadores de las microempresas contratados después de la inscripción de la empresa en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype).
- Los trabajadores sujetos al régimen de la actividad agraria.
- Los trabajadores que perciben remuneración integral anual (RIA), debido a que la gratificación está incluida en dicha remuneración.

¿Cuál es el plazo para el pago de las gratificaciones de diciembre y cuales son sanciones en caso incumplimiento?

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena diciembre.

El incumplimiento en el pago de las gratificaciones es considerado como infracción grave, la multa por el incumplimiento oscila entre 1.35 unidades impositivas tributarias (UITs) hasta 22.50 UITs para empresas en general y entre 0.45 UITs hasta 4.50 UITs para pequeñas empresas. La UIT tiene el valor de 4,200 soles actualmente.

¿Qué tributos aplican sobre las gratificaciones?

Están afectas al pago del impuesto a la renta de quinta categoría, descuentos judiciales entre otros.

Las gratificaciones no son consideradas como base de cálculo de las contribuciones a la seguridad social en salud (EsSalud) y previsional (AFP/ONP).

En cuanto al monto calculado en base a la gratificación que no será pagado como contribución a EsSalud (9% o 6.75% en caso el trabajador se encuentre afiliado a una EPS), dicho importe debe ser abonado los trabajadores bajo concepto de bonificación extraordinaria.

¿Qué requisitos se exigen para recibir la gratificación?

El trabajador debe estar laborando en diciembre 2018, encontrarse de vacaciones, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.

¿Cuál es la base de cálculo de las gratificaciones?

Para el cálculo de las gratificaciones se considera a la remuneración básica, así como todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, aun cuando sus montos puedan variar debido a incrementos u otros motivos.

La gratificación será equivalente al íntegro de la remuneración que el trabajador percibió al 30 de noviembre. El trabajador debe estar laborando en diciembre o estar de vacaciones o gozando de subsidios con descanso médico.

Para los trabajadores que perciban remuneraciones imprecisas o variables (por ejemplo, comisionistas, destajeros, entre otros), las gratificaciones se calculan en base al promedio de las remuneraciones (comisiones, destajo o remuneración imprecisa) percibidas por el trabajador en el semestre respectivo (julio-diciembre)".

### ***Compensación por Tiempo de Servicios.***

Montoya (2018) Manifiesta lo siguiente:

“La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego

de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

***Requisitos Para Percibir la CTS.***

Tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que hayan laborado cuando menos un mes (30 días naturales) al servicio de un mismo empleador y que cumplan con una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas a la semana. A tal efecto, se considerará cumplido este requisito cuando: La jornada semanal del trabajador, dividida entre seis (06) o cinco (05) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. La jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora, cuando mínimo, veinte (20) horas a la semana.

***Trabajadores excluidos de la Ley de CTS.***

A contrario sensu, no tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores que no cumplan con los requisitos señalados anteriormente o que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios.

Se encuentran igualmente excluidos de las disposiciones de la Ley de CTS los trabajadores pertenecientes a los regímenes laborales especiales, en cuyo caso, el pago de la CTS se regirá por las normas sectoriales correspondientes a cada materia.

***Depósito de la CTS.***

Los empleadores están obligados a efectuar el depósito de la CTS dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. A tal efecto, se consideran dos (02) semestres computables:

- Del 1 de noviembre al 30 de abril para efectos del depósito de mayo.
- Del 1 de mayo al 31 de octubre para efectos del depósito de noviembre.

- Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

***Tiempo de servicios computable.***

Para determinar el tiempo de servicios que será computable para el cálculo del beneficio solo se tomarán en cuenta los servicios prestados efectivamente en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, se consideran computables los siguientes días:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por sesenta (60) días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente:
- Los días de descanso pre y post natal; Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador; Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido. Por oposición, no se consideran computables para el cálculo de este beneficio los días de inasistencia injustificada, licencia sin goce de remuneraciones, días de huelga cuando esta haya sido declarada ilegal por la entidad competente, a partir del día N° 61 de descanso médico, entre otros supuestos no contemplados en la lista anterior.

***Remuneración computable.***

Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador

(en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición, incluyendo en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador”.

## **2.2. Hipótesis.**

### **2.2.1. Hipótesis general.**

la Planilla de Remuneraciones se relaciona significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

### **2.2.2. Hipótesis Específicas.**

La planilla de sueldos se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019

La planilla de salarios se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

La planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

## **2.3. Definición de Términos.**

**Presentamos conceptos que son propios de esta materia:**

- **Convención colectiva:** (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, 2018); es el producto de la negociación colectiva, entendida como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y condiciones de trabajo como factores sustanciales de las relaciones laborales, cuyo efecto radica en crear estabilidad y prevenir conflictos.
- **Conciliación:** (Dispute resolution Hamburg.com, 2019); La conciliación es un procedimiento voluntario, dónde las partes involucradas son libres para

acordar e intentar resolver su disputa por esta vía. El proceso es flexible, permitiendo a las partes definir el tiempo, estructura y contenido de los procedimientos de conciliación. Estos procedimientos son raramente públicos. Son basados en el interés de las partes, en cuanto a que el conciliador al proponer un acuerdo tomará en consideración no sólo las posiciones jurídicas de las partes, sino también sus intereses comerciales, financieros y/o personales.

- **Incapacidad Temporal:** (g, s.f.); Es un tipo de subsidio que protege al trabajador cuando se encuentra de baja por enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral o por enfermedad profesional.
- **Informalidad:** (f); e utiliza para calificar a aquel o aquello que no respeta las formas (los modos, las normas). Informal, por lo tanto, se vincula a lo irregular o a lo no convencional.
- **Informalidad Laboral:** (MarcadorDePosición1); entendemos en esta columna a los trabajadores dependientes del sector privado que operan al margen de las diferentes leyes laborales. En el Perú, el empleo dependiente está regulado por las diversas leyes laborales. Si un trabajador brinda un servicio, recibe una remuneración mensual o periódica y tiene una relación de subordinación, automáticamente es un empleado dependiente y, por lo tanto, su empleador debe cumplir con la ley laboral correspondiente al sector o al tamaño de la firma. Es lo que los abogados laboristas llaman la “primacía de la realidad”.
- **Liquidación:** (Definicion.DE, 2008); es la acción y el resultado de liquidar, que significa, entre otras cosas, concretar el pago total de una cuenta, ajustar un cálculo o finalizar un cierto estado de algo.
- **Liquidación de beneficios sociales:** (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2018); La liquidación comprende el pago de los beneficios sociales pendientes como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) trunca, vacaciones truncas y gratificaciones truncas
- **Normas:** (Definicion.DE, 2009); es un término que proviene del latín y significa “escuadra”. Una norma es una regla que debe ser respetada y que permite

ajustar ciertas conductas o actividades. En el ámbito del derecho, una norma es un precepto jurídico.

- **Participación de utilidades:** (Definición.DE, 2014); el reparto de utilidades consiste en un pago que la empresa realiza a sus empleados de acuerdo a las ganancias obtenidas en el mercado. Dicho en otras palabras: un cierto porcentaje de esas ganancias se reparte entre los trabajadores.
- **Retribución económica:** (Definición.DE, 2014); la idea de retribución se asocia al dinero que recibe una persona por su trabajo. Dicho dinero es entregado por el empleador, que puede ser el Estado o una empresa privada, a cambio de ciertas actividades que debe desarrollar el trabajador. Cabe destacar que la relación empleador-empleado está regulada por un contrato de trabajo y por las leyes laborales: la retribución, por lo tanto, se enmarca en dichas normativas.
- **Subordinación:** (MarcadorDePo1n1); se refiere a la relación de dependencia entre un elemento y otro. Existen diferentes tipos de subordinación o de sujeción a algo, por ejemplo: al mando, el dominio o la orden de alguien. La dominación implícita en la subordinación puede ser formal o simbólica. Además, es importante señalar que si bien lo habitual es que el subordinado acate el mando por la existencia de una relación jerárquica que él comprende y acepta, muchas veces ocurre que dicho dominio se produce aplicando la fuerza, como puede ser la imposición de una cierta conducta social por las fuerzas del orden a través de las amenazas y la violencia física.

## **2.4. Variables de Estudio.**

### **2.4.1. Variable Independiente (X).**

#### **Planilla de Remuneraciones.**

Según: **Perú Contable (2017)** nos dice:” Es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas”.

### **2.4.2. Variable Dependiente (Y).**

#### **Beneficio Sociales.**

**Bustamante (2015)** Manifiesta lo siguiente:

Los beneficios sociales y/o obligaciones laborales, son todas las adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición. No importa su carácter remunerativo ni el monto o pago recibido, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

## **Capítulo III: Metodología de la Investigación.**

### **3.1. Ámbito de Estudio.**

El Proyecto estará comprendido en la empresa Forestal Rio Mar S.A.C de la Región de Ucayali, Año 2019

### **3.2. Tipo de Investigación.**

El Trabajo de investigación fue de tipo:

- Transversal: debido a que en esta investigación se medirán una sola vez las variables, se medirán las características de la muestra en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de las unidades muestrales.
- Descriptivo: Se pretende describir la muestra en función de las variables Planilla de Remuneraciones y Obligaciones Laborales.

### **3.3. Nivel de Investigación.**

El nivel del presente trabajo de investigación es correlacional porque se va a establecer el grado de relación entre la informalidad laboral y los beneficios sociales.

### **3.4. Método de Investigación.**

Para esta investigación se empleará el método científico como método general y, como específicos al método estadístico.

En opinión de (Gomero & Moreno, 1997), el método es el vehículo y la hipótesis el motor que nos conduce al descubrimiento de la verdad; y el investigador, el conductor de dicho vehículo que articula técnicamente instrumentos, materiales y teóricos para lograr los objetivos propuestos.

Asimismo (Sanz J., 1987, pág. 34) dice que: El método científico es un conjunto de procedimientos para verificar o refutar hipótesis o proposiciones sobre hechos o estructuras de la naturaleza.

### 3.5. Diseño de Investigación.

El presente trabajo es de diseño no experimental del tipo transeccionales-Descriptivo correlacional.

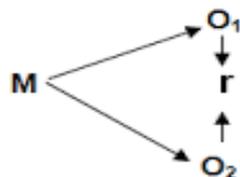
Carrasco Diaz, (2007) definió que los **diseños no experimentales** son aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

M: Muestra de estudio: Trabajadores.

Variable 01: Planilla de Remuneraciones.

Variable 02: Obligaciones Laborales.

R=Coefficiente de Correlaciones entre las variables.



M: Muestra de la investigación.

Ox: Observación de la informalidad laboral.

Oy: Observación de los beneficios sociales.

r: Correlación de las variables.

### 3.6. Población, Muestra, Muestreo.

#### 3.6.1. Población.

**Carrasco D. (2007)**, Es el conjunto de todos los elementos (unidades de analisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigacion.

Asi mismo (Tamayo y Tamayo, 1997), La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La Población de estudio estará constituida por 20 Trabajadores de la empresa Forestal Rio Mar S.A.C.

#### 3.6.2. Muestra.

La muestra del trabajo de investigación se considera censal pues se seleccionará el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este (Ramirez, 1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

De esta manera la muestra de estudio estará conformada por los 20 Trabajadores de la empresa Forestal Rio Mar S.A.C.

#### 3.6.3. Muestreo.

El estudio se distribuye de la siguiente manera:

MUESTREO	N°	SEXO	
		MASCULINO	FEMENINO
TRABAJADORES	20	15	5
TOTAL	20	15	5

**Fuente:** Creación del autor.

### **3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.**

#### **3.7.1. Técnicas de la investigación.**

**Carrasco D. (2007)**, Constituye el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulta una tarea fácil para el investigador.

#### **3.7.2. La Encuesta.**

**Carrasco D. (2007)**, La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Desde hace un buen tiempo se le emplea con mucho éxito, en la investigación, gracias a los resultados obtenidos con su aplicación.

#### **3.7.3. Instrumentos de la investigación.**

Según **Arias F. (1999)** menciona que "las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información"

Así mismo **Carrasco D. (2007)** Los instrumentos de investigación cumplen roles muy importantes en la recogida de datos. Y se aplican según la naturaleza y características del problema y la intencionalidad del objetivo de investigación .

#### **3.7.4. El Cuestionario.**

Según **(Malhotra, 2004)** Es un conjunto formal de preguntas para obtener información de encuestados, este por lo general es sólo un elemento de un paquete de recopilación de datos que también pueden incluir, primero , procedimientos de trabajo de campo; segundo alguna recompensa, regalo o pago ofrecido a los encuestados y tercero ayudas de comunicación, como mapas, fotografías, anuncios y productos.

### **3.8. Procedimiento de Recolección de Datos.**

Seleccionar una técnica de investigación que para este proyecto hemos escogido la encuesta, luego seleccionamos un instrumento de medición, este instrumento debe ser válido y confiable, para este proyecto se ha determinado el cuestionario, aplicar el instrumento de medición, los datos cuantitativos serán procesados , validados y clasificados de acuerdo a las unidades de análisis correspondiente, respecto a las variables de estudios a través del programa estadístico SPSS.

### **3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.**

- ✓ Los datos obtenidos serán ordenados en Microsoft Office Excel para calcular el puntaje obtenido por cada dimensión. Los resultados se analizarán mediante el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 25.0. para obtener las medidas de tendencia central.
- ✓ El contraste de la hipótesis se realizará mediante la prueba estadística Chi Cuadrado ( $X^2$ ) con nivel de significancia de 5 %.
- ✓ Finalmente, la presentación visual de los datos se realizará mediante gráficos y tablas.

## Capítulo IV. Resultados

### 4.1. Presentación de los resultados.

#### 4.1.1. Validez y Confiabilidad.

El instrumento de medición se validó a través del alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Como podemos apreciar el alfa de Cronbach (0.890) es mayor que cero (0), pero menor que uno (1). Por consiguiente, se puede afirmar que si hay consistencia y coherencia en el instrumento.

Valor del coeficiente de alfa de Cronbach	Interpretación
0 a 0.5	Inaceptable
0.5 a 0.6	Pobre
0.6 a 0.7	Débil
0.7 a 0.8	Aceptable
0.8 a 0.9	Bueno
0.9 a 1	Excelente

Elaboración en base a revista Bibliográfica, 2015

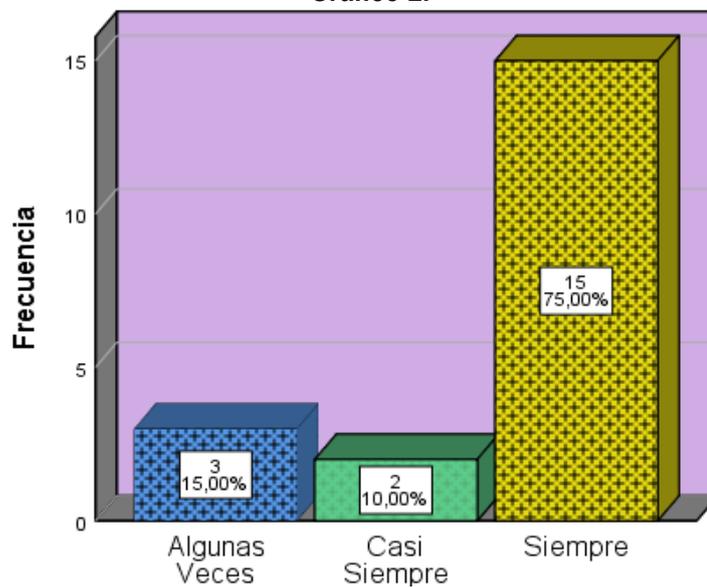
#### 4.1.2. Tablas y Gráficas descriptivas.

1.- ¿Cree usted que su empleador incluye a sus trabajadores dependientes en su planilla?

**Tabla de Frecuencia N° 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	3	15,0	15,0	15,0
	Casi Siempre	2	10,0	10,0	25,0
	Siempre	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 2.**



#### **INTERPRETACION**

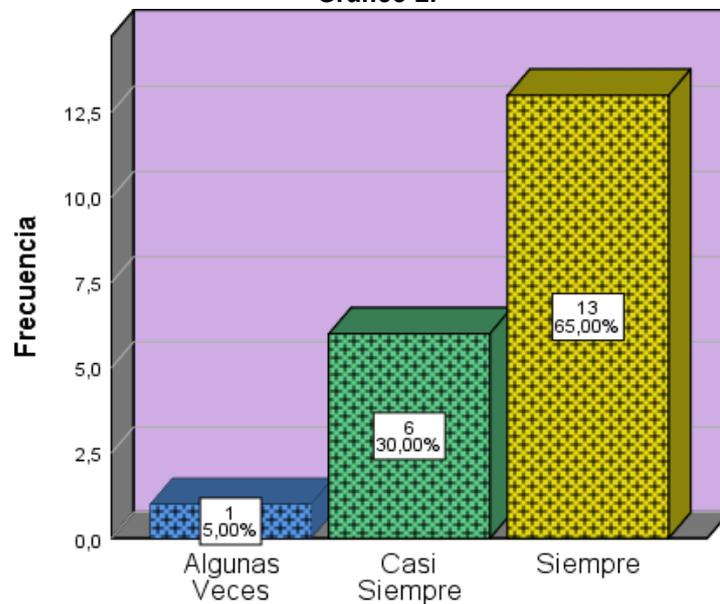
Los resultados de la encuesta nos muestran que 15 trabajadores que representa el 75% respondieron que Siempre, 2 trabajadores que representa el 10% respondieron Casi siempre, y 3 trabajadores que representa el 15% señala que algunas veces el empleador incluye a sus trabajadores dependientes en su planilla, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**2.- ¿Cree usted que el empleador paga como mínimo la remuneración básica a sus trabajadores?**

**Tabla de Frecuencia N° 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 2.**



**INTERPRETACION**

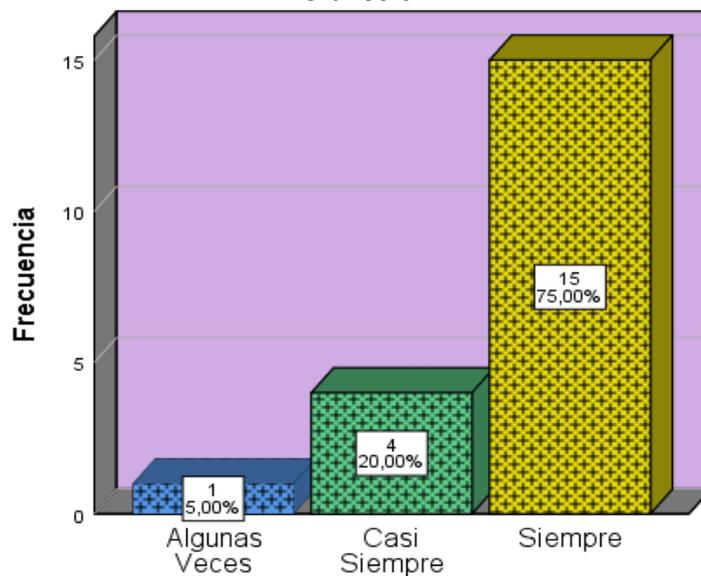
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre, 6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces el empleador paga como mínimo la remuneración básica a sus trabajadores, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

### 3.- ¿Alguna vez su empleador se ha retrasado en el pago de su planilla de remuneraciones?

**Tabla de Frecuencia N° 3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	4	20,0	20,0	25,0
	Siempre	15	75,0	75,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**Gráfico 3.**



#### **INTERPRETACION**

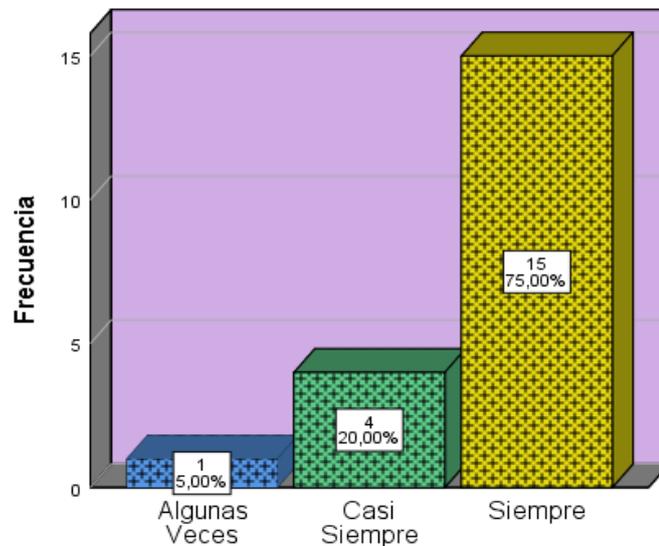
Los resultados de la encuesta nos muestran que 15 trabajadores que representa el 75% respondieron que Siempre, 4 trabajadores que representa el 20% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces el empleador se ha retrasado en el pago de la planilla de remuneraciones, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**4.- ¿Cree usted que el empleador paga por concepto de asignación familiar a sus trabajadores?**

**Tabla de Frecuencia N° 4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	4	20,0	20,0	25,0
	Siempre	15	75,0	75,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**Gráfico 4.**



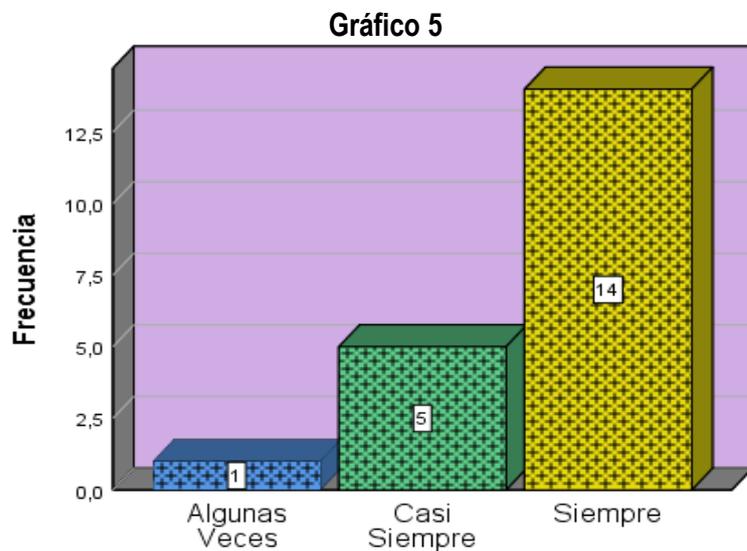
**INTERPRETACION**

Los resultados de la encuesta nos muestran que 15 trabajadores que representa el 75% respondieron que Siempre, 4 trabajadores que representa el 20% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces el empleador paga por concepto de asignación Familiar a sus trabajadores, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**5.- ¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por el retraso en el pago de la planilla de remuneración ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?**

**Tabla de Frecuencia N° 5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	5	25,0	25,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



**INTERPRETACION**

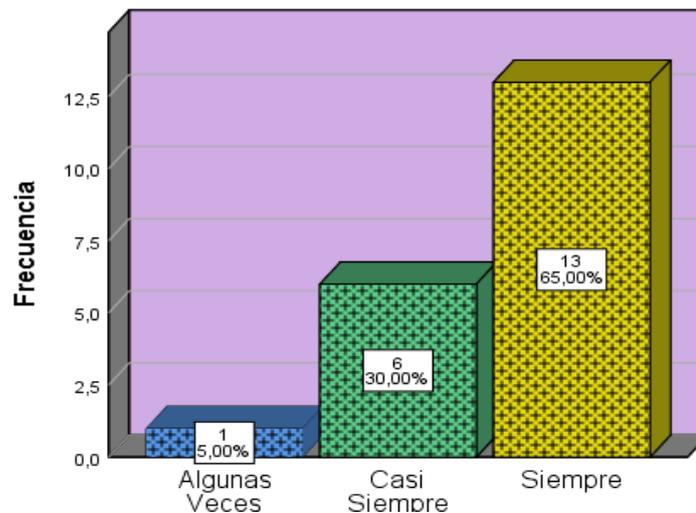
Los resultados de la encuesta nos muestran que 14 trabajadores que representa el 70% respondieron que Siempre, 5 trabajadores que representa el 25% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces el empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por el retraso en el pago de la planilla de remuneración ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**6.- ¿El empleador hace entrega de la boleta de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o Jornales?**

**Tabla de Frecuencia N° 6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 6.**



**INTERPRETACION**

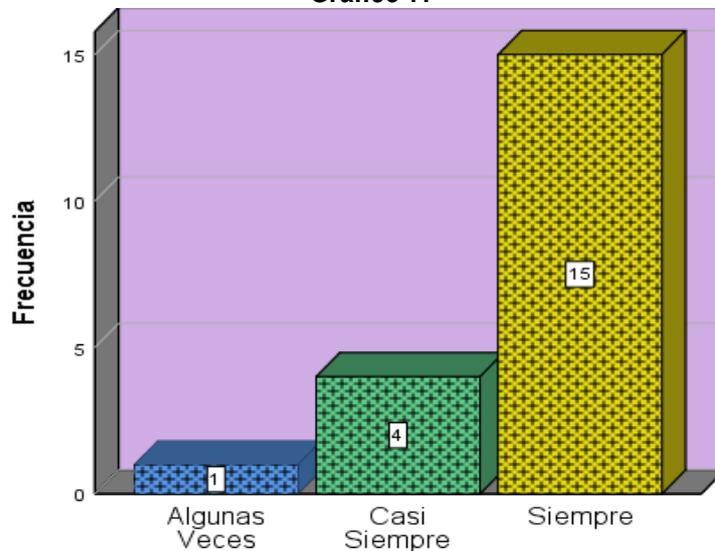
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre, 6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces el empleador hace entrega de la boleta de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o Jornales, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

## 7.- ¿Alguna vez le han calculado mal su pago de remuneraciones?

**Tabla de Frecuencia N° 7.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	4	20,0	20,0	25,0
	Siempre	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 7.**



### INTERPRETACION

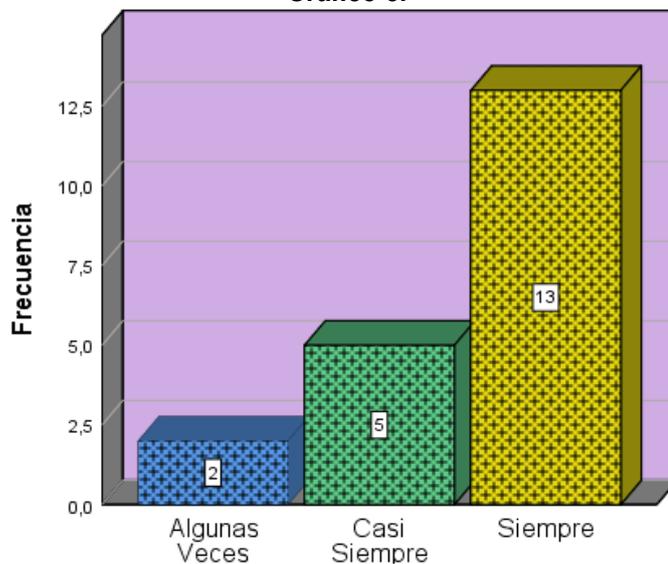
Los resultados de la encuesta nos muestran que 15 trabajadores que representa el 75% respondieron que Siempre, 4 trabajadores que representa el 20% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces el empleador le ha calculado mal su pago de remuneraciones, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**8.- ¿Sabes si alguna vez un trabajador de formación laboral juvenil ha trabajado más de 8 horas diarias?**

**Tabla de Frecuencia N° 8.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	2	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	5	25,0	25,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 8.**



**INTERPRETACION**

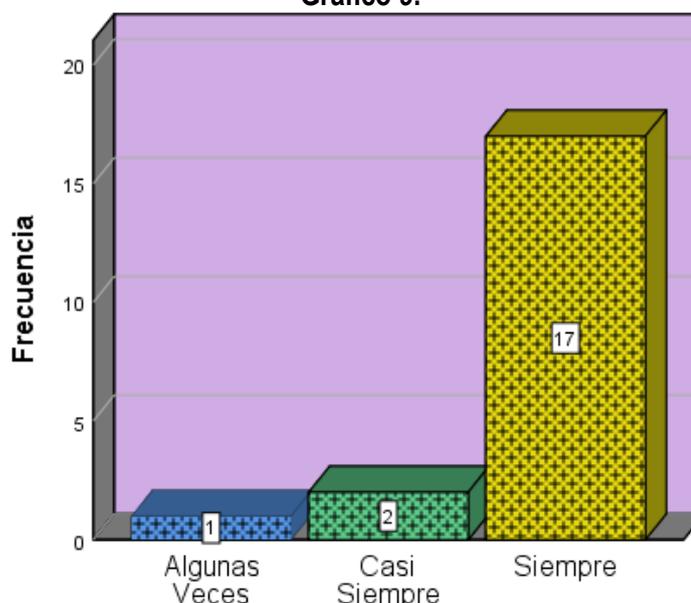
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre ,5 trabajadores que representa el 25% respondieron Casi siempre, y 2 trabajador que representa el 10% señala que alguna vez un trabajador de formación laboral Juvenil ha trabajado más de 8 horas diarias , por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**9.- ¿Sabes si algún trabajador de formación laboral juvenil tiene contrato consecutivo por más de 2 años?**

**Tabla de Frecuencia N° 9.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	2	10,0	10,0	15,0
	Siempre	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 9.**



**INTERPRETACION**

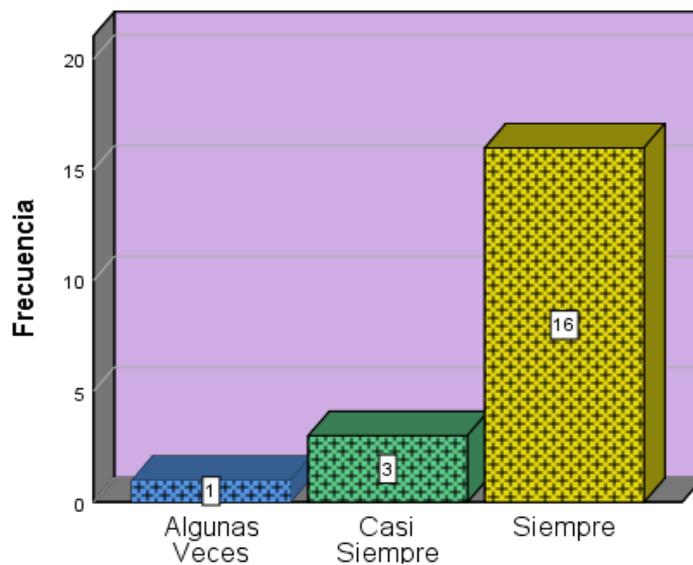
Los resultados de la encuesta nos muestran que 17 trabajadores que representa el 85% respondieron que Siempre ,2 trabajadores que representa el 10% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que si alguna vez algún trabajador de formación laboral juvenil tiene contrato consecutivo por más de 2 años , por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**10.- ¿por este mal cálculo y retraso de la planilla de remuneraciones los trabajadores decidieron no trabajar perjudicando la cadena de producción?**

**Tabla de Frecuencia N° 10.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	3	15,0	15,0	20,0
	Siempre	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 10.**



### **INTERPRETACION**

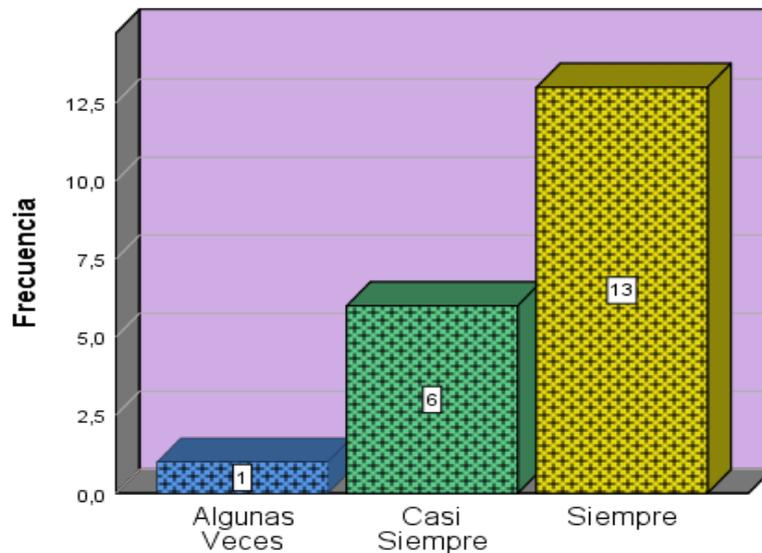
Los resultados de la encuesta nos muestran que 16 trabajadores que representa el 80% respondieron que Siempre ,3 trabajadores que representa el 15% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces por el mal cálculo y retraso de la planilla de remuneraciones los trabajadores decidieron no trabajar perjudicando la cadena de producción, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**11.- ¿Sabe usted si su empleador ha otorgado vacaciones al cumplir el plazo que por ley corresponde?**

**Tabla de Frecuencia N° 11.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 11.**



**INTERPRETACION**

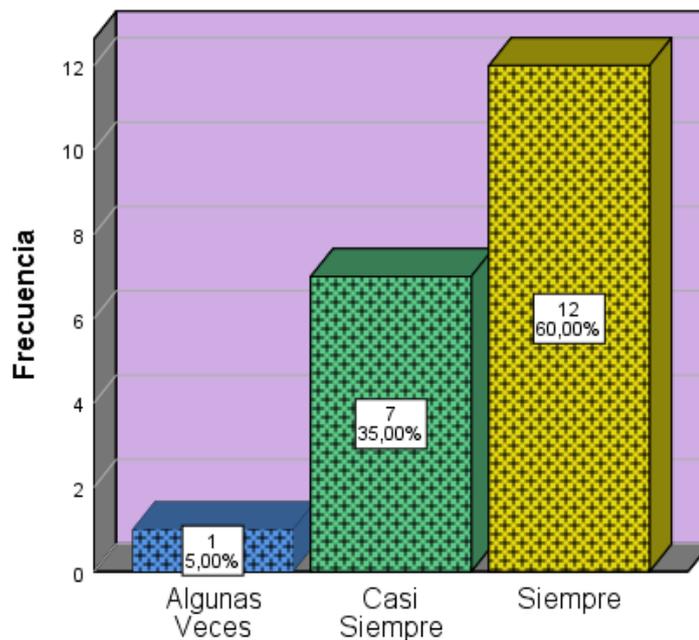
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre, 6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador ha otorgado vacaciones al cumplir el plazo que por ley corresponde, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**12.- ¿Alguna vez su empleador ha otorgado vacaciones cuando el trabajador tuvo alguna enfermedad o un accidente de trabajo?**

**Tabla de Frecuencia N° 12.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	7	35,0	35,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 12.**



**INTERPRETACION**

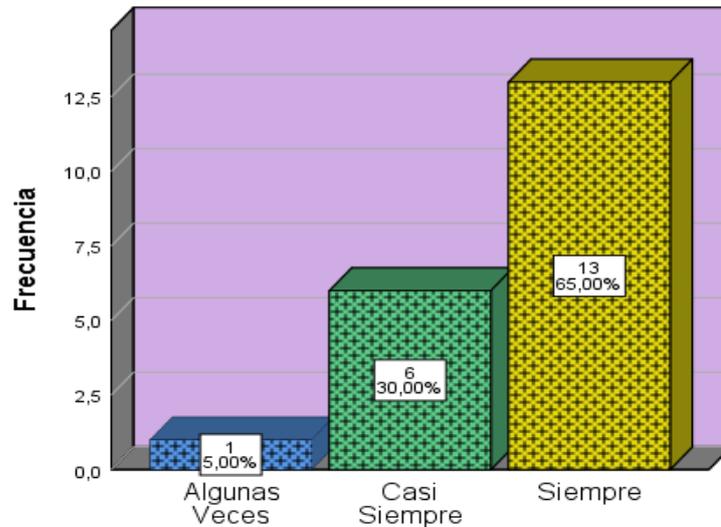
Los resultados de la encuesta nos muestran que 12 trabajadores que representa el 60% respondieron que Siempre, 7 trabajadores que representa el 35% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador ha otorgado vacaciones cuando el trabajador tuvo alguna enfermedad o un accidente de trabajo, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**13.- ¿Sabe usted si su empleador hizo trabajar durante su descanso vacacional?**

**Tabla de Frecuencia N° 13.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**Gráfico 13.**



**INTERPRETACION**

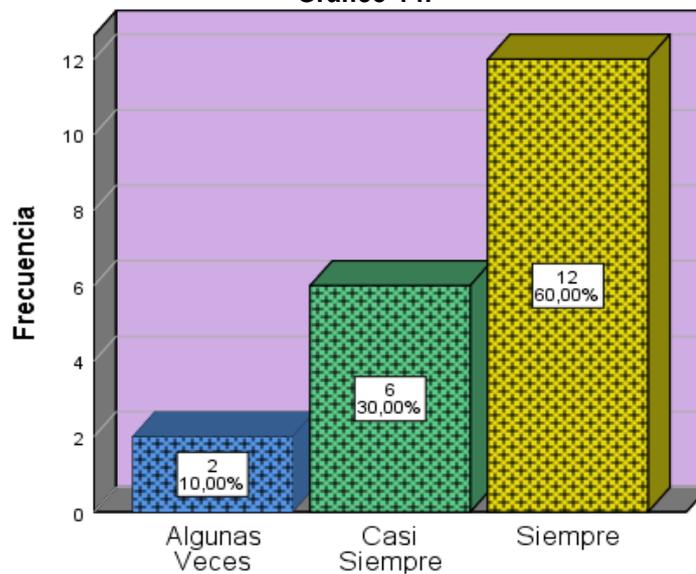
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre, 6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador hizo trabajar durante su descanso vacacional, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación

**14.- ¿Sabe usted si su empleador ha pagado triple remuneración por trabajar durante su descanso vacacional?**

**Tabla de Frecuencia N° 14.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	2	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 14.**



**INTERPRETACION**

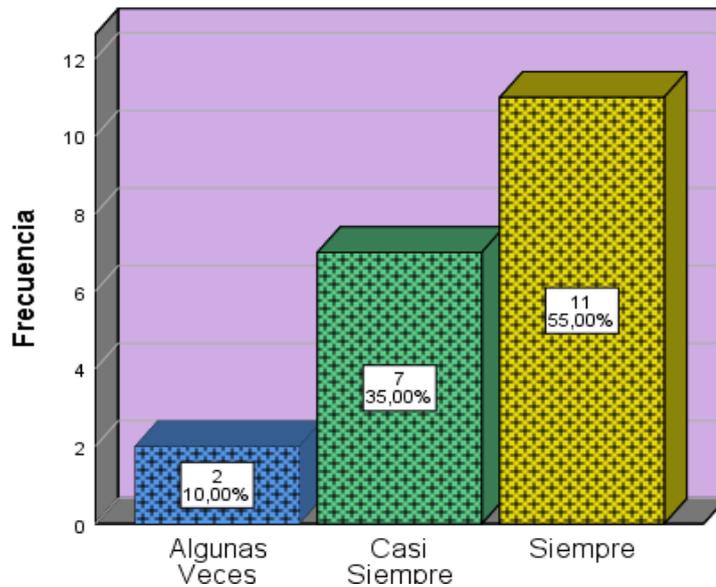
Los resultados de la encuesta nos muestran que 12 trabajadores que representa el 60% respondieron que Siempre, 6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 2 trabajador que representa el 10% señala que algunas veces su empleador ha pagado triple remuneración por trabajar durante su descanso vacacional, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**15.- ¿Su empleador cumple en depositar las gratificaciones de Fiestas Patrias y navidad en forma oportuna?**

**Tabla de Frecuencia N° 15.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	2	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	7	35,0	35,0	45,0
	Siempre	11	55,0	55,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**Gráfico 15.**



**INTERPRETACION**

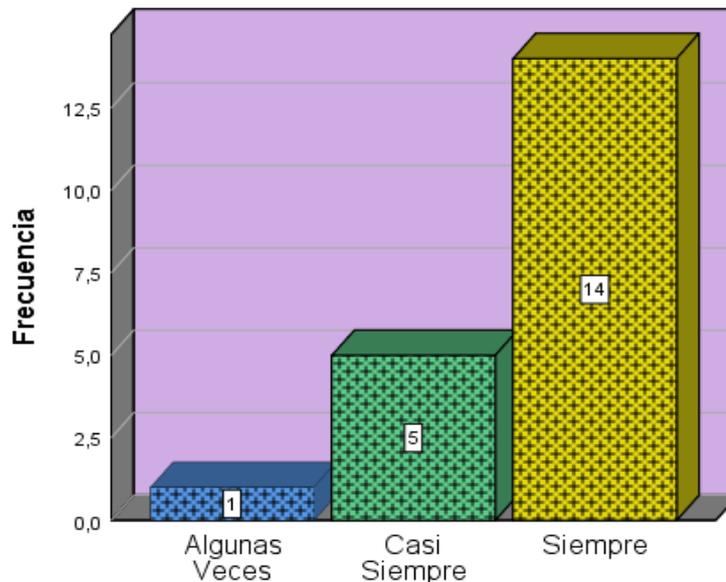
Los resultados de la encuesta nos muestran que 11 trabajadores que representa el 55% respondieron que Siempre, 7 trabajadores que representa el 35% respondieron Casi siempre, y 2 trabajador que representa el 10% señala que algunas veces su empleador cumple en depositar las gratificaciones de Fiestas Patrias y navidad en forma oportuna, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**16.- ¿Alguna vez su empleador le hizo un mal cálculo de gratificación de Fiestas Patria y Navidad?**

**Tabla de Frecuencia N° 16.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	5	25,0	25,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 16.**



**INTERPRETACION**

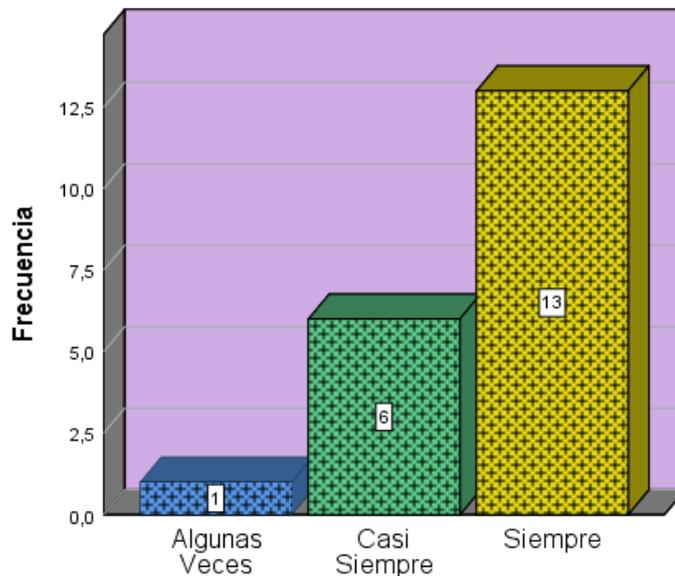
Los resultados de la encuesta nos muestran que 14 trabajadores que representa el 70% respondieron que Siempre, 5 trabajadores que representa el 25% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador le hizo un mal cálculo de gratificación de Fiestas Patria y Navidad, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**17.- ¿Sabe usted si su empleador le ha hecho tipo de descuento a su gratificación de fiestas patria y navidad?**

**Tabla de Frecuencia N° 17.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 17.**



**INTERPRETACION**

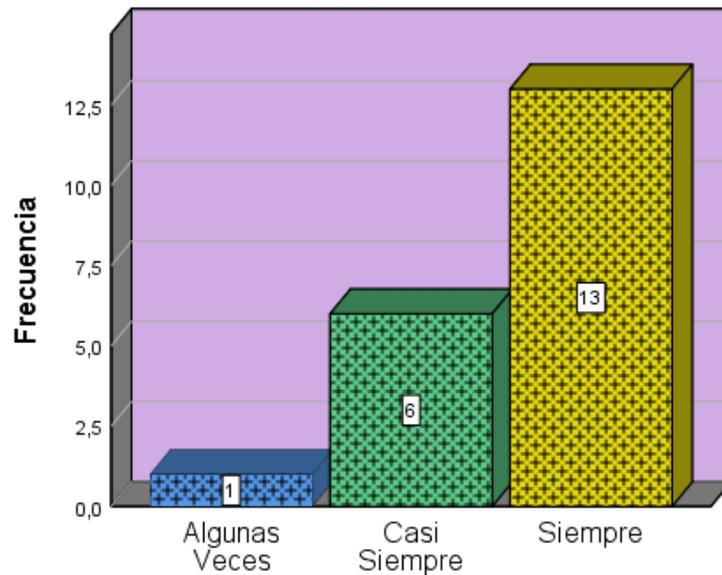
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre ,6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador le ha hecho tipo de descuento a su gratificación de fiestas patria y navidad, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**18.- ¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no pagar las gratificaciones de Fiestas Patria y navidad ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?**

**Tabla de Frecuencia N° 18.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 18.**



### **INTERPRETACION**

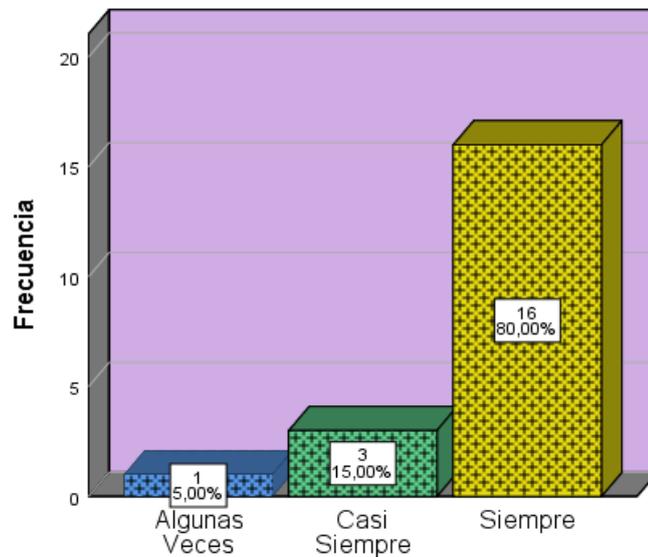
Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre ,6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no pagar las gratificaciones de Fiestas Patria y navidad ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**19.- ¿Su empleador cumple con depositar la CTS de mayo y noviembre en forma oportuna?**

**Tabla de Frecuencia N° 19.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	3	15,0	15,0	20,0
	Siempre	16	80,0	80,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**Gráfico 19.**



**INTERPRETACION**

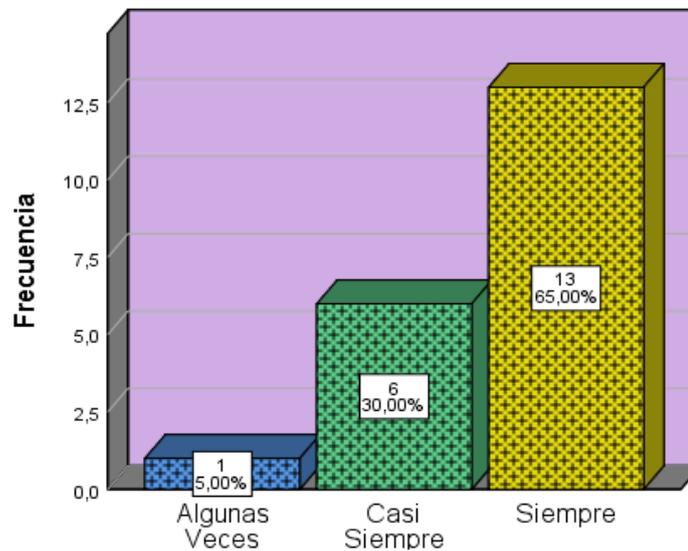
Los resultados de la encuesta nos muestran que 16 trabajadores que representa el 80% respondieron que Siempre, 3 trabajadores que representa el 15% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador cumple con depositar la CTS de mayo y noviembre en forma oportuna, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

**20.- ¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no depositar la CTS ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?**

**Tabla de Frecuencia N° 20.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 20.**



### **INTERPRETACION**

Los resultados de la encuesta nos muestran que 13 trabajadores que representa el 65% respondieron que Siempre, 6 trabajadores que representa el 30% respondieron Casi siempre, y 1 trabajador que representa el 5% señala que algunas veces su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no depositar la CTS ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, por lo que este modelo favorece a nuestra investigación.

### 4.1.3. Análisis Inferencial.

#### 4.1.3.1. Prueba de Hipótesis General.

##### Formulamos Las Hipótesis Estadísticas

H1: La Planilla de Remuneraciones se relaciona significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

H0: La Planilla de Remuneraciones no se relaciona significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

##### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	7,941	2	,019
Asociación lineal por lineal	10,652	1	,001
N de casos válidos	20		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

##### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,707	,000
N de casos válidos		20	

### INTERPRETACIÓN

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir a un nivel de significancia 0,05, La Planilla de Remuneraciones se relaciona significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019, y además que el coeficiente de contingencia es 0,707 este nos indica que existe una fuerte relación entre la Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales.

### Cuadro de Nivel Correlación de Pearson(r).

Valor del coeficiente de correlación de Pearson (r)	Interpretación
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación Lineal Insignificante
0.20 a 0.39	Correlación Lineal Baja-Leve
0.4 a 0.69	Correlación Lineal Moderada
0.70 a 0.99	Correlación Lineal Alta muy alta
1	Función Lineal Perfecta

Elaboración en base a revista Bibliográfica, 2015

#### 4.1.3.2. Prueba de hipótesis Específicos.

##### Formulamos Las Hipótesis Estadísticas.

##### Hipótesis específicas 1

H1: La planilla de sueldos se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

H0: La planilla de sueldos no se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019

##### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,441 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	8,671	4	,070
Asociación lineal por lineal	5,719	1	,017
N de casos válidos	20		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

##### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,711	,000
N de casos válidos		20	

##### INTERPRETACIÓN

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir a un nivel de significancia 0,05, La planilla de sueldos se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019., y además que el coeficiente de contingencia es 0,711 este nos indica que existe una fuerte relación entre la Planilla de Sueldos y las obligaciones laborales.

## Hipótesis específicas 2.

H1: La planilla de salarios se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

H0: La planilla de salarios no se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,441 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	8,671	4	,070
Asociación lineal por lineal	5,719	1	,017
N de casos válidos	20		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,711	,000
N de casos válidos		20	

## INTERPRETACIÓN

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir a un nivel de significancia 0,05, La planilla de salarios se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019., y además que el coeficiente de contingencia es 0,711 este nos indica que existe una fuerte relación entre la Planilla de Salarios y las obligaciones laborales.

### Hipótesis específicas 3.

H1: La planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

H0: La planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil no se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,208 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	8,295	4	,081
Asociación lineal por lineal	7,671	1	,006
N de casos válidos	20		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

### Medidas simétricas

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	,709	,000
N de casos válidos	20	

### INTERPRETACIÓN

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir a un nivel de significancia 0,05, La planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019., y además que el coeficiente de contingencia es 0,709 este nos indica que existe una fuerte relación entre La planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil y las obligaciones laborales.

## 4.2. Discusión.

Según el Objetivo general, Determinar la relación entre la Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C., los resultados obtenidos entre las variables Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales se evidencia un nivel de correlación positiva alta ya que el coeficiente de contingencia es 0,707, reflejando que existe una alta relación entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales, ya que muchos de los empresarios son insensibles con su personal al no considerar o pagar fuera del plazo de ley muchas obligaciones laborales como gratificaciones, vacaciones, cts, seguro social y además de ello que siempre se equivocan con el cálculo de las planillas de remuneraciones creando malestar entre los trabajadores, perjudicando a su ya mermada economía, datos que al ser comparada con los encontrado en nuestros antecedentes por **Renzo y Quintero (2015)** En su título de Tesis: Cumplimiento de las obligaciones Laborales por parte de los empleadores en Colombia (Tesis de Grado). Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, Colombia. Teniendo en cuenta la investigación, se puede determinar que las obligaciones laborales de los empleadores colombianos no se cumplen en su totalidad, pues en muchos casos los empleados no cumplen con las leyes laborales, lo que afecta los ingresos de los empleados y su calidad de vida, estas conclusiones comparten con nuestros resultados de nuestra investigación.

**Según el objetivo específico1**, Determinar de qué manera la planilla de sueldos incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C, los resultados obtenidos entre la dimensión Planilla de sueldos y Obligaciones Laborales se evidencia un nivel de correlación positiva alta ya que el coeficiente de contingencia es 0,711, evidenciando que existe una relación alta muy alta entre la planilla de sueldo y las obligaciones laborales, porque muchos empresarios no registran a sus trabajadores en planilla en este caso a sus trabajadores administrativos contradiciendo lo que dice la ley que se tiene que registrar a sus trabajadores desde el primer día de trabajo, estos resultados fueron comparados con lo que encontramos en

nuestros antecedentes por **Mora (2017)** La informalidad laboral Colombiana en los últimos años: Análisis y Perspectiva de Política Pública. Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa, teniendo en cuenta que en la última década, la fuerza laboral informal urbana de Colombia ha mostrado un alto valor y esta práctica es normal incluso después de que la economía se ha abierto. Es así como más de la mitad de los trabajadores colombianos trabajan en condiciones informales, sin duda esto generará ideas sobre cómo reducirlas en situaciones de posconflicto, lo que sin duda afectará los mercados laborales urbanos y rurales.

**Según el objetivo específico2**, Determinar de qué manera la planilla de salarios incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019, los resultados obtenidos entre la Planilla de salarios y las obligaciones laborales se evidencia un nivel de correlación positiva alta ya que el coeficiente de contingencia es 0,711, evidenciando que existe una relación alta muy alta entre la planilla de salarios y las obligaciones laborales, porque muchos empresarios se les ha hecho costumbre y hasta creen que es normal tener trabajadores que no están en planilla, esto con la finalidad de no realizar pagos de seguro social (essalud), seguro de accidentes de trabajo y tampoco estos trabajadores gozan de liquidación de beneficios sociales, conllevando a ello que muchos trabajadores presenten denuncias ante el ministerio de trabajo y promoción del empleo por motivos ya sea por falta de pagos de sus obligaciones laborales o por el hecho que han hecho mal cálculo de sus pagos de remuneraciones, en esta dirección **Willians (2017)**, Incidencia del planeamiento laboral en la prevención de sanciones laborales y tributarias por la determinación de tributos y beneficios sociales de los conductores de la empresa de transporte Rayswa S.A. de Arequipa 2017. (Tesis para optar el grado de contador Público ), Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- El objetivo general de la presente investigación es Determinar la incidencia del planeamiento laboral en la prevención de Sanciones laborales y tributarias por la determinación de tributos y beneficios sociales de los conductores de la empresa de transportes RAYSWA S.A., 2017.

El trabajo de investigación tiene como conclusión que el planeamiento laboral tiene incidencia directa en la determinación de sanciones laborales y tributarias en la empresa de transporte RAYSWA S.A., de acuerdo a la información histórica y proyectada de los sueldos se ha logrado verificar el ahorro siendo este de multas tributarias de S/ 17,786.94 y multas laborales por S/ 50,625.00, previniendo así multas por la incorrecta determinación de tributos y beneficios sociales de los trabajadores que se desempeñan como choferes.

**Según el objetivo específico3**, Determinar de qué manera la planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019., los resultados obtenidos entre los trabajadores que están bajo la modalidad Formación Laboral Juvenil y Obligaciones Laborales se evidencia un nivel de correlación positiva alta ya que el coeficiente de contingencia es 0,709, evidenciando que existe una relación alta muy alta, muchas veces estos trabajadores laboran más de 8 horas diarias, la cual la ley permite como máximo 8 horas diarias, Tienen contratos de trabajo que superan los 2 años, las gratificaciones y vacaciones no les son reconocidas si no reclaman, y también por si fuera poco sus remuneraciones son mal calculadas conllevando a denuncias ante la entidad pertinente.

## Conclusiones

Al término de la investigación el alumno se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Existe relación positiva y significativa entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019, ya que el coeficiente de contingencia es 0,707 y el nivel de Significancia es 0.000 indican que la correlación es positiva alta y altamente significativa.

Segundo: Existe relación positiva y significativa entre la planilla de sueldos y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región de Ucayali Año, 2019, ya que el coeficiente de contingencia es 0,711 y el nivel de Significancia es 0.000 indican que la correlación es positiva alta y altamente significativa.

Tercero: Existe relación positiva y significativa entre la planilla de salarios y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. Año, 2019, ya que el coeficiente de contingencia es 0,711 y el nivel de Significancia es 0.000 indican que la correlación es positiva alta y altamente significativa.

Cuarta: Existe relación positiva y significativa entre la planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019, ya que el coeficiente de contingencia es 0,709 y el nivel de Significancia es 0.000 indican que la correlación es positiva alta y altamente significativa.

## Recomendaciones

Primero: A la gerencia general de la empresa Forestal Riomar S.A.C. implementar políticas de trabajo como la de hacer un cruce de información entre el área de recursos humanos y el área de contabilidad para cotejar las planillas de pago y de esta forma reducir al máximo los errores de cálculo de las planillas de pagos y las obligaciones laborales como gratificación, cts, vacaciones, sin lugar a duda esta política beneficiara a los empresarios, así como a los trabajadores, y no caer en multas laborales ante una visita de la Sunafil.

Segundo: A Los directivos brindar capacitación al personal de contabilidad y recursos humanos sobre temas laborales con el propósito de evitar errores de cálculo de beneficios sociales de los trabajadores, este tipo medida trae consigo evitar futuros juicios laborales.

Tercero: A gerencia contratar al personal desde el primer día que empiece sus labores y Regularizar la situación de los trabajadores que no están registrados en planilla, puesto les servirá a no tener que estar llevando doble contabilidad y también podrán sincerar sus costos y por tanto una real utilidad, sin contar en las infracciones que estarían cometiendo ante una visita de la Sunafil la cual les impondría una fuerte multa por cada trabajador que detecten que no estén en planilla.

Cuarto: Determinar que trabajadores y cuantos trabajadores están bajo la modalidad de Formación laboral juvenil Porque muchos de ellos tienen mas de 2 años de trabajos, a estos trabajadores se debe regularizar su situación bajo la ley 728 con todos sus beneficios, también se debe verificar que la cantidad de trabajadores bajo la modalidad antes mencionada no debe ser mayor al 20% del total de sus trabajadores en planilla.

## Referencia Bibliográfica.

- Abilia, & Gonzalo. (2018). Planilla Electronica y obligaciones laborales en las empresas Constructoras. *Tesis de Grado*. Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
- Anaya. (2016). Los determinantes del empleo informal en las ciudades de Barranquilla y Montero periodo 200-2006. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Andina. (2018). *Sepa más sobre el pago de las gratificaciones que debe realizar este mes*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-sepa-mas-sobre-pago-de-gratificaciones-debe-realizar-este-mes-777147.aspx#:~:text=Las%20gratificaciones%20legales%20son%20sumas,2.&text=A%20raz%C3%B3n%20de%20un%20sexto%20de%20la%20remuneraci%C3%B3n%20computable%20por%20c>
- Definición.DE*. (2014). Obtenido de <https://definición.de/reparto-de-utilidades/>
- Definición.DE*. (2014). Obtenido de <https://definición.de/retribución/>
- Dispute resolution Hamburg.com*. (2019). Obtenido de <https://www.dispute-resolution-hamburg.com/es/conciliación/que-es-la-conciliación/>
- Gibaja, & Vargas. (2017). El cumplimiento de las Obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco. *Tesis de grado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Gomero, C., & Moreno, M. (1997). *El proceso de la investigación Científica*.
- Jara, & Montero. (2017). La intermediación Laboral y sus efectos en los costos de mano de obra del Consorcio Altamirano. *Tesis de Grado*. Universidad Privada del Norte, Trujillo.

- La Torre. (2014). Beneficios Laborales: Una Herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos. *Tesis de Grado*. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Manzo, & Montecallo. (2019). Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. *Tesis de Grado*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Ministerio de Trabajo y promoción del empleo. (2018). Obtenido de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_CONVENCION\\_COLECTIVA.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_CONVENCION_COLECTIVA.pdf)
- miranda, g. (2005). *Informalidad Laboral y la acción estatal en el Perú*. Ministerio de Trabajo y promoción del empleo.
- Montoya, O. L. (Octubre de 2018). *La Compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Obtenido de Boletín Informativo Laboral: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf)
- Mora. (2017). La informalidad laboral Colombiana en los últimos años: Análisis y perspectiva de la política Pública. *Revista de Métodos cuantitativos para la economía y la empresa*.
- Pedrasa. (2016). Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco. *Tesis de grado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Perú Contable. (17 de Mayo de 2017). *Planilla de Remuneraciones*. Obtenido de <https://www.perucontable.com/contabilidad/planilla-de-remuneraciones/>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (03 de Diciembre de 2018). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/235226-liquidacion-de-beneficios-sociales>
- Ramirez, T. (1997). *Como Hacer un Proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Panapo.

- Renzo, & Quintero. (2015). Cumplimiento de las obligaciones Laborales por Parte de los empleadores en Colombia. *Tesis de grado*. Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, Colombia.
- República, C. d. (23 de Mayo de 2005). *Ley sobre Modalidades Formativas Laborales*. Obtenido de <https://www.up.edu.pe/bolsadetrabajo/docs/ley28518.pdf>
- Sanchez, L. (23 de Junio de 2015). *Las Vacaciones Laborales*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>
- Sandoval Betancour, G. (21 de 07 de 2014). *La informalidad Laboral : Causas Generales*. Obtenido de <file:///D:/BIBLIOTECA/Downloads/Dialnet-LaInformalidadLaboral-5166528.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa S.A.
- Valderrama, M. (2013). *Pasos para elaborar Proyecto y tesis de investigación científica*. San Marcos.
- Willians. (2017). Incidencia del Planteamiento Laboral en la prevención de sanciones laborales y tributarias por la determinación de tributos y beneficios sociales de los conductores de la empresa de transporte Rayswa S.A. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

# **Anexos**

### Matriz de Consistencia.

#### “PLANILLA DE REMUNERACIONES Y LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA FORESTAL RIO MAR S.A.C DE LA REGION DE UCAYALI AÑO, 2019”

Variables	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población
	<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipotesis General</b>	<b>Tipo de Investigación</b>	
PLANILLA DE REMUNERACIONES	¿Cuál es la relación entre la Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?	Determinar la relación entre la Planilla de Remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?	La Planilla de Remuneraciones se relaciona significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019	El tipo de investigación es transversal y descriptivo	la población es de 20 Trabajadores de la empresa Forestal Rio mar S.A.C
	<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	<b>Nivel de investigación</b>	<b>Muestra</b>
	¿De qué manera la planilla de sueldos incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?	Determinar de qué manera la planilla de sueldos incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019	La planilla de sueldos se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019	El nivel de investigación es correlacional	20 trabajadores de la empresa Forestal Rio Mar SAC
OBLIGACIONES LABORALES	¿De qué manera la planilla de salarios incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?	Determinar de qué manera la planilla de salarios incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.	La planilla de salarios se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.	<b>Método de Investigación</b> Método científico y Estadístico.	Muestreo el muestreo es de Tipo Censal porque se está tomando la Totalidad de la población
	¿De qué manera la planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019?	Determinar de qué manera la planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil incide en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.	La planilla modalidad formativa de capacitación laboral Juvenil se relaciona significativamente en el cálculo de las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C. de la región Ucayali Año, 2019.	<b>Diseño de Investigación</b> transeccional, descriptivo correlacional	

## Anexo 02

## Matriz de Operacionalización.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	
PLANILLA DE REMUNERACIONES	PLANILLA DE SUELDOS	incluye en planillas	¿Cree usted que su empleador incluye a sus trabajadores dependientes en su planilla?	Likert	
		pago básico	¿Cree usted que el empleador paga como mínimo la remuneración básica a sus trabajadores?	Likert	
		retraso en el pago	¿Alguna vez su empleador se ha retrasado en el pago de su planilla de remuneraciones?	Likert	
		asignación familiar	¿Cree usted que el empleador paga por concepto de asignación familiar a sus trabajadores?	Likert	
	PLANILLA DE SALARIOS	denuncia ante MTPE	¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por el retraso en el pago de la planilla de remuneración ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?	Likert	
		entrega de boleta	¿El empleador hace entrega de la boleta de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o Jornales?	Likert	
		mal calculo	¿Alguna vez le han calculado mal su pago de remuneraciones?	Likert	
	PLANILLA MODALIDAD FORMACION LABORAL JUVENIL	trabajo por mas de 8 horas	¿Sabes si alguna vez un trabajador de formación laboral Juvenil ha trabajado más de 8 horas diarias?	Likert	
		contrato por más de 2 años	¿Sabes si algún trabajador de formación laboral juvenil tiene contrato consecutivo por más de 2 años?	Likert	
		no trabajar	¿por este mal cálculo y retraso de la planilla de remuneraciones los trabajadores decidieron no trabajar perjudicando la cadena de producción?	Likert	
	OBLIGACIONES LABORALES	VACACIONES	otorgar vacaciones en el plazo de ley	¿Sabe usted si su empleador ha otorgado vacaciones al cumplir el plazo que por ley corresponde?	Likert
			enfermedad	¿Alguna vez su empleador ha otorgado vacaciones cuando el trabajador tuvo alguna enfermedad o un accidente de trabajo?	Likert
descanso vacacional			¿Sabe usted si su empleador hizo trabajar durante su descanso vacacional?	Likert	
triple remuneración			¿Sabe usted si su empleador ha pagado triple remuneración por trabajar durante su descanso vacacional?	Likert	
GRATIFICACIONES		cumple en depositar	¿Su empleador cumple en depositar las gratificaciones de Fiestas Patrias y navidad en forma oportuna?	Likert	
		mal cálculo en gratificaciones	¿Alguna vez su empleador le hizo un mal cálculo de gratificación de Fiestas Patria y Navidad?	Likert	
		descuento en gratificación	¿Sabe usted si su empleador le ha hecho tipo de descuento a su gratificación de fiestas patria y navidad?	Likert	
		denuncia ante MTPE	¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no pagar las gratificaciones de Fiestas Patria y navidad ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?	Likert	
CTS		deposito	¿Su empleador cumple con depositar la CTS DE mayo y noviembre en forma oportuna??	Likert	
		denuncia ante MTPE	¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no depositar la CTS ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?	Likert	

### **Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION**

**Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras**

#### **OBJETIVO:**

Determinar la relación entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa Forestal Riomar S.A.C de la Región de Ucayali, 2019.

#### **INSTRUCCIONES:**

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, al brindar su opinión respecto a la siguiente encuesta, para el trabajo de investigación titulado:

**“PLANILLA DE REMUNERACIONES Y LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA FORESTAL RIOMAR S.A.C DE LA REGIÓN UCAYALI AÑO, 2019”**

Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro objetivo.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Gracias por su colaboración.

### **INFORMACIÓN GENERAL:**

1. **Género:** Masculino

Femenino

2. **Tiempo de servicio en el cargo:**

Menos de 1 año

3 – 4 años

1 – 2 años

5 años a más

3. **Usted ocupa el puesto de:**

Contador   
Obrero

Técnico

Asistente

Auxiliar

### **CUESTIONARIO SOBRE RECONOCIMIENTO DE INGRESOS**

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una (X) el número que corresponda a su respuesta, según el siguiente criterio:

UNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	VARIABLE 1: PLANILLA DE REMUNERACIONES	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
01	¿Cree usted que su empleador incluye a sus trabajadores dependientes en su planilla?					
02	¿Cree usted que el empleador paga como mínimo la remuneración básica a sus trabajadores?					
03	¿Alguna vez su empleador se ha retrasado en el pago de su planilla de remuneraciones?					
04	¿Cree usted que el empleador paga por concepto de asignación familiar a sus trabajadores?					
05	¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por el retraso en el pago de la planilla de remuneración ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?					
06	¿El empleador hace entrega de la boleta de pago de sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones y/o Jornales?					
07	¿Alguna vez le han calculado mal su pago de remuneraciones?					
08	¿Sabes si alguna vez un trabajador de formación laboral Juvenil ha trabajado más de 8 horas diarias?					
09	¿Sabes si algún trabajador de formación laboral juvenil tiene contrato consecutivo por más de 2 años?					
10	¿por este mal calculo y retraso de la planilla de remuneraciones los trabajadores decidieron no trabajar perjudicando la cadena de producción?					

N°	VARIABLE 2: OBLIGACIONES LABORALES	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
01	¿Sabe usted si su empleador ha otorgado vacaciones al cumplir el plazo que por ley corresponde?					
02	¿Alguna vez su empleador ha otorgado vacaciones cuando el trabajador tuvo alguna enfermedad o un accidente de trabajo?					
03	¿Sabe usted si su empleador hizo trabajar durante su descanso vacacional?					
04	¿Sabe usted si su empleador ha pagado triple remuneración por trabajar durante su descanso vacacional?					
05	¿Su empleador cumple en depositar las gratificaciones de Fiestas Patrias y navidad en forma oportuna?					
06	¿Alguna vez su empleador le hizo un mal cálculo de gratificación de Fiestas Patria y Navidad?					
07	¿Sabe usted si su empleador le ha hecho tipo de descuento a su gratificación de fiestas patria y navidad?					
08	¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no pagar las gratificaciones de Fiestas Patria y navidad ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?					
09	¿Su empleador cumple con depositar la CTS DE mayo y noviembre en forma oportuna??					
10	¿Cree usted que su empleador ha tenido denuncia por parte de sus trabajadores por no depositar la CTS ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 04

## Base de Datos.

ITEM	PLANILLA DE REMUNERACIONES										BENEFICIO SOCIALES									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
6	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
11	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
14	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
16	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5

**JUICIO DE EXPERTOS  
 DEL INSTRUMENTO DE MEDICION**

**I.- DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
- 1.2 INSTITUCION DONDE LABORA
- 1.3 NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1
- 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2
- 1.4 AUTOR DE LOS INSTRUMENTOS

Mag. OPCC Mary Lima Reby  
 PROMESTAL RIO HUANCA  
 Planilla de Promociones  
 Obligaciones Laborales  
 Auto. Pinedo Matute, Luz Esperanza

**II.- ASPECTOS DE LA VALIDACION**

INDICADORES	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1.- CLARIDAD																X					
2.- OBJETIVIDAD																X					
3.- ACTUALIDAD																X					
4.- ORGANIZACIÓN																X					
5.- SUFICIENCIA																	X				
6.- INTENCIONALIDAD																	X				
7.- CONSISTENCIA																	X				
8.- COHERENCIA																	X				
9.- METODOLOGIA																			X		
10.- PERTINENCIA																				X	

**III.- OPINION DE APLICABILIDAD**

Favorable a su aplicación

**IV.- PROMEDIO DE VALOR**

84

**V.- OBSERVACIONES:**

FIRMA

*[Firma]*

Fecha

16-12-20

**JUICIO DE EXPERTOS  
 DEL INSTRUMENTO DE MEDICION**

**I.-DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
- 1.2 INSTITUCION DONDE LABORA
- 1.3 NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1
- 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2
- 1.4 AUTOR DE LOS INSTRUMENTOS

Mr. Cpce. Ayllon Puntivi, Carlos  
 Universidad Nacional de Ucayali  
 Planilla de Remuneraciones  
 Obligaciones Laborales  
 Buch Pinedo Mateo, Luz Espanza

**II.-ASPECTOS DE LA VALIDACION**

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD																X				
2.- OBJETIVIDAD																X				
3.- ACTUALIDAD																	X			
4.- ORGANIZACIÓN																	X			
5.- SUFICIENCIA																		X		
6.- INTENCIONALIDAD																		X		
7.- CONSISTENCIA																			X	
8.- COHERENCIA																			X	
9.- METODOLOGIA																			X	
10.- PERTINENCIA																			X	

**III.- OPINION DE APLICABILIDAD**

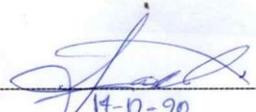
Favorable a su aplicación

**IV.-PROMEDIO DE VALOR**

90

**V.-OBSERVACIONES:**

FIRMA



Fecha

17-12-20

**JUICIO DE EXPERTOS  
 DEL INSTRUMENTO DE MEDICION**

**I.-DATOS GENERALES**

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO M<sup>g</sup> CPCC MONTOYA TORRES SILVIA VIRGINIA  
 1.2 INSTITUCION DONDE LABORA INSTITUTO TECNOLÓGICO SUIZA  
 1.3 NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1 PLANILLA DE REMUNERACIONES  
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2 OBLIGACIONES LABORALES  
 1.4 AUTOR DE LOS INSTRUMENTOS BACH. LUZ ESPERANZA PINEDO MATUTE

**II.-ASPECTOS DE LA VALIDACION**

INDICADORES	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					EXCELENTE				
	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1.- CLARIDAD																									
2.- OBJETIVIDAD																	X								
3.-ACTUALIDAD																X									
4.-ORGANIZACIÓN																	X								
5.- SUFICIENCIA																	X								
6.-INTENCIONALIDAD																	X								
7.-CONSISTENCIA																		X							
8.-COHERENCIA																		X							
9.-METODOLOGIA																		X							
10.-PERTINENCIA																			X						

**III.- OPINION DE APLICABILIDAD**

FAVORABLE PARA SU APLICACION

**IV.-PROMEDIO DE VALOR**

86

**V.-OBSERVACIONES:**

FIRMA

[Signature]

Fecha

6-12-20