



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS LABORALES
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL PERÚ: CASO
“MANNUCCI DIESEL S.A.C.”. TRUJILLO, 2017.

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

AUTORA:

Br. CRIS YAQUELIN ABANTO PASTOR

ASESORA:

Mgtr. HAYDEE ROXANA ALVARADO LAVADO

TRUJILLO – PERÚ

2019

1. TÍTULO

**CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
DEL PERÚ: CASO “MАНNUCCI DIESEL S.A.C.”.
TRUJILLO, 2017.**

2. EQUIPO DE TRABAJO

Investigador principal

Abanto Pastor Cris Yaquelin

Asesora

Mgtr. Haydee Roxana Alvarado Lavado

3. JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. Jhimy Franklin Uriol Gonzales

Presidente

Dr. Marino Celedonio Reyes Ponte

Miembro

Mgr. Marvin Omar Aredo García

Miembro

Mgr. Haydee Roxana Alvarado Lavado

Asesora

4. AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, ser mi guía
día a día, darme la sabiduría y fuerzas
para seguir adelante.

A mis formadores, personas de gran
sabiduría, por transmitirme sus
conocimientos en todo este tiempo de
formación académica para la
culminación de mi carrera y no
rendirme.

A mi familia, amigos y personas
Especiales en mi vida, por sus Consejos
para seguir adelante con mucho Amor
y agradecimiento de corazón.

5. DEDICATORIA

A quien ha iluminado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo, por ponerme personas increíbles para impulsarme a ser mejor y seguir adelante con mis objetivos.

Por ser la persona que soy, por su esfuerzo, su apoyo tanto económico como moral y su amor incondicional se lo dedico con mucho amor y cariño a mis padres; Valentín y Socorro, a mi hermana Claudia y a mis abuelitos; por mi esfuerzo y tiempo dedicado a la tesis.

6. RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general: Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú de la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017. El resultado de esta investigación permitirá a las empresas de servicios a mejorar las condiciones de trabajo bajo el cumplimiento de las normas laborales y de acuerdo a la realidad que están viviendo actualmente.

La investigación fue de diseño no experimental descriptivo, porque no se ha manipulado la variable, se limitó a describir las características de la variable tal y como está en su contexto. Para llevarla a cabo se escogió como muestra a la empresa MANNUCCI DIESEL S.A.C., en el cual se aplicó un cuestionario que consta de 14 preguntas de las cuales se aplicó al personal técnico, en el área de mantenimiento de la empresa; utilizando la técnica de una encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: En la empresa de acuerdo a los resultados del cuestionario los trabajadores no tienen mucho conocimiento sobre aspectos laborales.

Finalmente se concluye que la empresa si cumple con sus derechos y obligaciones que le corresponde a cada trabajador según las reglas del derecho laboral y de acuerdo al régimen en el que se encuentra, se propone: Evaluar los cálculos de las planillas de los trabajadores y dar algunos alcances al personal acerca de los beneficios obligatorios que deben tener y su beneficio y/o ventajas hacia su persona y la de su familia.

Palabras clave: Aspectos laborales, empresa de servicios.

7. ABSTRACT

The purpose of this research report was to: Determine and describe the characteristics of the labor aspects of the service companies of Peru of the company "Mannucci Diesel S.A.C.". Trujillo, 2017. The result of this research will allow service companies to improve working conditions under compliance with labor standards and according to the reality they are currently experiencing.

The investigation was of non-experimental descriptive design, because the variable has not been manipulated, it was limited to describing the characteristics of the variable as it is in its context. To carry it out, the company MANNUCCI DIESEL S.A.C. was chosen as a sample, in which a questionnaire was applied consisting of 14 questions, of which it was applied to the technical personnel in the maintenance area of the company; Using the technique of a survey, obtaining the following results: In the company according to the results of the questionnaire the workers do not have much knowledge about labor aspects.

Finally, it is concluded that the company does comply with its rights and obligations that correspond to each worker according to the rules of labor law and according to the regime in which it is found, it is proposed: Evaluate the calculations of the workers' payrolls and give some scopes to the personnel about the obligatory benefits that they must have and their benefit and / or advantages towards their person and that of their family.

Keywords: Labor aspects, service company.

8. CONTENIDO

1. Título	i
2. Equipo de Trabajo	ii
3. Jurado Evaluador de Tesis	iii
4. Agradecimiento	iv
5. Dedicatoria	v
6. Resumen	vi
7. Abstract	vii
8. Contenido	viii
9. Índice de Tablas	x
10. Índice de Gráficos	xi
I. Introducción	12
II. Revisión de Literatura	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	18
2.1.3. Antecedentes Locales	22
2.2. Bases Teóricas de la Investigación.....	23
2.2.1. Marco Teórico.....	23
2.2.1.1. La Organización Empresarial	23
2.2.1.2. Aspectos Laborales	28
2.2.1.3. La Relación Laboral Y el Contrato de Trabajo.....	35
2.2.1.4. Fuentes Específicas y Especiales del Derecho Laboral	36
2.2.1.5 Regímenes tributarios.....	53
2.2.1.6 La Norma ISO en Empresas de Servicios.....	61
2.2.1.7. Las normas internacionales	66
2.2.1.8. Datos Informativos de la Empresa	71
2.2.2. Marco conceptual	72
III. Hipótesis	77
IV. Metodología	78
4.1. Diseño de la Investigación	78
4.2. Población y Muestra	78
4.2.1. Población	78

4.2.2.	La Muestra	78
4.3.	Definición y operacionalización de variables	78
4.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	80
4.4.1.	Técnicas:.....	80
4.4.2.	Instrumentos:	80
4.5.	Plan de Análisis.....	80
4.6.	Matriz de Consistencia	81
V.	Resultados.....	83
5.1.	Resultados	83
5.1.1	Resultados del objetivo específico N° 1.....	83
5.1.2	Resultados del objetivo específico N° 2.....	85
5.1.3	Resultados del objetivo específico N° 3.....	100
5.1.4.	Respecto al objetivo N°4.	101
5.2.	Análisis de Resultados	101
5.2.1.	Respecto al Objetivo Específico N° 1.....	101
5.2.2.	Respecto al Objetivo Específico N° 2.....	102
5.2.3.	Respecto al Objetivo Específico N°3.....	106
5.2.4.	Respecto al objetivo específico N°4.....	107
VI.	Conclusiones.....	112
6.1.	Conclusiones	112
6.1.1	Respecto al objetivo específico N° 1	112
6.1.2	Respecto al objetivo específico N° 2	112
6.1.3	Respecto al objetivo específico N° 3	113
6.1.4.	Respecto al objetivo específico N° 4	114
6.2.	Recomendaciones.....	117
	Aspectos Complementarios.....	118
	Referencias Bibliográficas.....	118
	Anexos.....	122

9. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Aspectos Laborales.....	86
Tabla N° 2: Aspectos Laborales.....	87
Tabla N° 3: Régimen.....	88
Tabla N° 4: Contrato de Trabajo.....	89
Tabla N° 5: Planilla.....	90
Tabla N° 6: Tipo de Trabajadores.....	91
Tabla N° 7: Horas Laboradas.....	92
Tabla N° 8: Beneficios Tributarios.....	93
Tabla N° 9: Cts.....	94
Tabla N° 10: Gratificación.....	95
Tabla N° 11: Gratificación.....	96
Tabla N° 12: Vacaciones.....	97
Tabla N° 13: Vacaciones.....	98
Tabla N° 14: Capacitaciones.....	99

10. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Aspectos Laborales.....	86
Gráfico N° 2: Aspectos Laborales.....	87
Gráfico N° 3: Régimen.....	88
Gráfico N° 4: Contrato de Trabajo.....	89
Gráfico N° 5: Planilla.....	90
Gráfico N° 6: Tipo de Trabajadores.....	91
Gráfico N° 7: Horas Laboradas.....	92
Gráfico N° 8: Beneficios Tributarios.....	93
Gráfico N° 9: Cts.....	94
Gráfico N° 10: Gratificación.....	95
Gráfico N° 11: Gratificación.....	96
Gráfico N° 12: Vacaciones.....	97
Gráfico N° 13: Vacaciones.....	98
Gráfico N° 14: Capacitaciones.....	99

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación titulado **“CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL PERÚ: CASO “MANNUCCI DIESEL S.A.C.”. TRUJILLO, 2017”**.

Se realiza con la finalidad de ayudar a las empresas de servicios que se encuentren en el régimen general a tener conocimiento de cuáles son sus derechos y obligaciones que deben cumplir tanto los empleadores como los trabajadores.

“Los Aspectos Laborales se encarga de recoger de forma esquemática y fácilmente comprensible, las diferentes cargas laborales en las que está sujeta una empresa, haciendo un especial énfasis en el régimen especial en las obligaciones y en los derechos de los trabajadores. Es decir que pretende ser una herramienta útil para emprendedores y empresarios ya constituidos, proporcionando una información básica que tiene que desarrollar a través de los organismos competentes” (Tenerife, 2014).

“Los Aspectos Laborales son la base para un trabajador dentro de una organización, ya que en los temas laborales subyacen temas importantes; que requieren la necesidad de aumentar la competitividad económica, la creación de nuevos empleos, urgencia de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo” (Capón Filas, 2009).

En el mundo el actual el sector servicios es un importante generador de empleo y representa una gran parte del PIB total tanto en economías desarrolladas

como economías en desarrollo, su crecimiento y especialización han sido evidentes en todos los ámbitos del quehacer humano. (Amado, 2016). En Argentina, es necesario constituir el capital humano como ventaja competitiva de las organizaciones, que debe adaptarse a los constantes cambios y a la gran cantidad de información que circula permanentemente; para obtener beneficios económicos las empresas de servicios tienden a pensar en la gestión por resultados, es decir la forma en que organizan, dirigen y administran los recursos. El rol de los recursos humanos en las empresas es la base fundamental dentro de ellas, es por ello que la capacitación es un socio estratégico para contribuir con el crecimiento de las empresas. (Troilo, 2010). En Guatemala-Quetzaltenango, las empresas manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el Organismo Judicial. (Navarro, 2012).

En el Perú la situación de las empresas no es muy diferente a las que se muestra en este sector internacional, la legislación laboral peruana establece derechos, beneficios y obligaciones comunes para los empleados tanto para el sector privado como para las empresas del sector público. Sin embargo, en algunos casos, se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria, la ocupación o la actividad o el número de empleados en la empresa. La norma dispone que la fianza debe comprender a las obligaciones laborales y de seguridad social cuya satisfacción corresponde a la empresa que presta servicios de intermediación laboral.

(Muncibay, 2016).

En Trujillo algunas empresas, consideran importante la aplicación de la NIC 19 en la contabilidad de sus organizaciones. La NIC 19 Beneficios a los empleados contempla como categoría de beneficios a los empleados; tales como beneficios por pensiones, seguros de vida y atención médica. (Rojas, 2014).

Atendiendo a lo mencionado anteriormente, los Aspectos Laborales están presentes en todas las actividades económicas tanto en empresas comerciales, industriales y de servicios, en las cuales el desarrollo de una relación es beneficiosa entre el empleador y el empleado para el crecimiento económico de nuestro país; siendo esta una herramienta útil para emprendedores y empresarios que tiene que desarrollar a través de los organismos competentes.

La importancia que ha adquirido la empresa de servicios “Mannucci Diesel S.A.C.” es muy relevante para los ciudadanos de Trujillo y del país. Hoy en día se encuentra respaldada por la sociedad ya que además de ser una empresa muy competitiva en el mercado de nuestra localidad se ha caracterizado por su desenvolvimiento, llevándolo a un gran crecimiento desde su creación hasta la actualidad.

Para identificar el problema se ha tenido en cuenta que la empresa Mannucci Diesel S.A.C., teniendo en cuenta que dicha empresa se encuentra en el régimen general y por el motivo de que se diagnosticó que en varias organizaciones no cumplen con las características de los aspectos laborales; es decir los derechos y obligaciones, relación entre empleador – empleado, no

pueden llegar a cumplir con los objetivos trazados por la empresa; Esta debe estar más percatado de las modificaciones legales y algunos aspectos laborales que tiene la empresa para con sus trabajadores y los cuales está obligada a cumplir.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de la investigación es el siguiente: **¿Cuáles son las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú y de la empresa Mannucci Diesel S.A.C. Trujillo, 2017?**

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú de la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017”.

Para poder conseguir el objetivo general, nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

- 1.** Describir las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú, 2017.
- 2.** Describir las características de los aspectos laborales de la empresa de servicios “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017”.
- 3.** Hacer un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales en las empresas de servicios del Perú y de la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017.

4. Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:

- ✓ Que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. debe procurar la incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga.
- ✓ Asimismo se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos.

El estudio se justifica porque nos permitirá describir las características de los aspectos laborales en las empresas de servicios del Perú y de la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017. Es decir que la investigación nos permitirá explicar y dar a conocer a la sociedad de cómo estas empresas aplica los derechos y cargas laborales para cada trabajador.

Asimismo la investigación nos ayudara a tener ideas mucho más concretas de como las empresas operan el funcionamiento de los derechos laborales así como la solución que brindan de acuerdo a las normas especiales que la ley contempla en cuanto a sus derechos que le corresponde a cada trabajador en las empresas de servicios.

Finalmente este informe servirá como base para diversos investigadores que realicen estudios similares de investigación en otros sectores productivos y de servicios de la provincia de Trujillo y otros ámbitos geográficos del Perú.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

A continuación se presentan algunos trabajos realizados anteriormente sobre el tema de aspectos laborales de otros investigadores; tanto internacionales, nacionales y locales.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

MANZO (2014) “remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral” – Caracas- Venezuela. El objetivo 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.

En el resultado se puede apreciar que los cambios en las relaciones, entre Calidad de Vida Laboral, Remuneración Salarial Recibida, Beneficios Recibidos y Aspirados en conjunto con cada una de las variables sociodemográficas, no son muy significativos, ya que estos varían en pequeñas proporciones, pero vale destacar lo que parece ofrecer los datos con estos cambios dentro de este contexto.

Asimismo el **tipo** de la investigación es descriptiva y uso la técnica de la encuesta.

Conclusión: se obtuvo una lista de Remuneración Salarial Recibida y Beneficios Recibidos por los empleados de Telcel C.A mediante la aplicación del cuestionario de Remuneración y Beneficios; con los resultados se obtuvieron los intervalos de Remuneración más destacados así como el nombre y la cantidad de beneficios que recibía cada empleado de Telcel C.A, observándose, que algunos de los individuos encuestados desconocía parte de los beneficios de los cuales gozaba por pertenecer a la organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

PAREDES (2017) nivel de incumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016, Arequipa 2017. La siguiente investigación tiene como **objetivo** Determinar el nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales, de los trabajadores bajo el Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca - 2016. **El resultado** consiste en podemos indicar que la Municipalidad Distrital de Sachaca no está cumpliendo

con el pago oportuno de las gratificaciones legales correspondientes a los trabajadores, las cuales de acuerdo a ley deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente, además de que estas no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, excepto aquellos descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Tipo de investigación es cuantitativo no experimental.

En conclusión, el nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales es de un 62.5 %, cifra que representa a más de la mitad del total, donde se puede inferir que la Municipalidad Distrital de Sachaca no cumple en otorgar todos los beneficios sociales a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada, es decir esta no se representa en un 100 % valor que representaría el cumplimiento total de los beneficios.

MADUEÑO (2015) Infracciones laborales de las mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María. En la siguiente investigación el **objetivo** es Determinar el grado de infracciones laborales de la MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María.

El Resultado de la investigación muestra que las MYPEs pagan a sus trabajadores el Sueldo Mínimo Legal aun trabajando más de ocho (08) horas diarias.

El **tipo de investigación** fue experimental y en **conclusión**; En Tingo María, las MYPEs, se aplican una serie de mecanismos para evadir las contribuciones, es decir, no incluir en T- Registro a sus trabajadores dentro de las 24 horas, pasan meses en no registrar, como nadie supervisa ni fiscaliza aprovechan de dicha coyuntura, asimismo los hacen trabajar más de 8 horas diarias y solo les pagan el sueldo mínimo, otro aspecto es que al trabajador tratan d convencerle que ESSALUD no brinda buen servicio y lo obligan a emitir Recibo por Honorarios.

BELTRÁN (2015) Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresa en la ciudad de puno, 2014 – 2015. El **objetivo** es Analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014– 2015; obteniendo como **resultado**: Los beneficios laborales otorgados por el estado no influyen positivamente en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014–2015; asimismo Los

beneficios laborales otorgados por el estado influyen positivamente en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014–2015.

El tipo de investigación utilizada en el siguiente informe de investigación es de tipo descriptiva y explicativa; y el diseño es no experimental – transversal.

Conclusión: Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno conocen y utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral (gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar) para las empresas que recién se están constituyendo les parece muy favorable y ventajoso estos beneficios, en cambio para las empresas ya establecidas nos indican que algunos beneficios no les parece favorable para sus trabajadores ya que pueden desmotivarlos es por ello que prefieren cuidar el bienestar y la eficiencia de sus trabajadores otorgándoles todos sus beneficios; con respecto al beneficio de Seguro Integral de Salud para la mayoría de las empresas no les parece muy favorable el Sistema Integral de Salud para sus trabajadores a pesar de

reducir sus gastos en gran medida porque la atención no es de calidad.

2.1.3. Antecedentes Locales

CAVA (2017) “los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016”; el **objetivo** de la presente investigación es determinar la influencia de los bonos por productividad en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016.

El resultado de la investigación se determinó mediante el análisis de datos y de acuerdo a los resultados se puede apreciar que los bonos por productividad influyen de manera positiva en los costos laborales lo cual queda demostrada la hipótesis del investigador al establecer una relación positiva entre los bonos de productividad y los costos laborales.

El tipo de investigación es inductivo – deductivo a través de una entrevista. Asimismo se **concluye** que la relación entre bono de productividad y los costos laborales es indirecta por cuanto a mayor es el uso del bono por productividad se logra reducir los costos laborales.

2.2. Bases Teóricas de la Investigación.

2.2.1. Marco Teórico.

2.2.1.1. La Organización Empresarial

1. **Organización:** es disponer de los medios materiales y humanos para alcanzar las metas establecidas, bajo las normas de conductas marcadas y basándose en criterios de eficiencia (Cimadevilla, 2013, pág. 20).

2. Misión, Visión y Valores de la Empresa:

Según (Rodríguez, 2014, pág. 39), una empresa siempre tendrá que cumplir con la misión, visión y valores, que mencionaremos a continuación.

La Misión es el punto de partida de la actividad de la empresa, cuya actividad tiene que ver mucho en el negocio; ya sea en su actividad productiva, comercial y de servicios de la misma; es decir ¿para qué existe la empresa? Las metas y los objetivos generales y los valores que definen los métodos de trabajo en las empresas.

La visión, constituye el conjunto de representaciones, tanto efectivas como racionales, que un individuo asocia a una empresa, es decir lo

que se quiere lograr en los próximos años y la situación futura de la empresa.

Los valores: son los principios, las creencias y reglas compartidas acerca de cómo deben ser las cosas en la organización y como se deben actuar.

De lo anterior podemos decir que en una empresa se necesita tanto de recursos materiales como humanos, los cuales van a velar por el desarrollo de sus objetivos y metas trazadas de la empresa según la misión, visión y valores que ellos mismos establezcan.

Estructura Organizativa: es la forma de ordenar todo el conjunto de relaciones de una empresa (Estella, 2013).

Principios: en una organización en la actualidad debe basarse en principios que deben seguirse a cabalidad para obtener una excelente organización empresarial.

- **Autoridad:** la capacidad de decisión y responsabilidad.
- **Delegación:** cesión de la autoridad a favor de otra persona, concreta expresamente.

- **Unidad de decisión:** solo toma decisiones quien tiene el poder.
- **Jerarquía:** coordinación de la organización definiendo posiciones de mando.
- **División del trabajo:** especificación de tareas, actividades y responsabilidades.

Como podemos observar en una organización siempre tendrá que basarse en principios ya que son de vital importancia en las empresas para el cumplimiento de sus actividades y de hecho una buena organización dentro de sí misma.

3. Tipos de la organización:

- a) **Formal:** es establecida por la empresa, crea departamentos y asigna autoridad.
- b) **Informal:** se trata de relaciones sociales espontaneas entre los miembros de la organización. (Estella, 2013, pág. 20).

De lo anterior, los tipos de organización son dos, formal e informal, por lo tanto podemos decir que en el tipo formal de la organización se trata de un plan de la empresa desde la constitución con el fin de asignar roles, diseñar departamentos y elegir responsables dentro de sí misma; y para el tipo

informal es el que ayuda a complementar la estructura de la empresa en cuanto a los comportamientos, las interacciones y las relaciones personales y profesionales que se desarrollan día a día en las empresas.

Fases del proceso organizativo: es importante identificar actividades necesarias, agrupar en departamentos, marcando responsabilidades, delegación de autoridad y coordinación de las relaciones entre los puestos.

Objetivos de la organización: significan el orden, armonía, control, eficacia, rendimiento, equilibrio, disciplina, proceso y método.

La Eficacia Organizacional: supone el alcance de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno, adaptación al ambiente externo y el equilibrio energético. (Cimadevilla, 2013, pág. 21).

Niveles Organizacionales

((Chiavenato, 1992).

En realidad no toda la organización se comporta como un sistema abierto, sino solamente una parte de ella.

- **Nivel Institucional:** Corresponde al nivel más alto dentro de la organización. Está compuesto por los directores, propietarios o accionistas y por los altos ejecutivos. Se le denomina también nivel estratégico debido a que es el nivel en el que se toman las decisiones y en el que se establecen tanto los objetivos de la organización, como las estrategias y necesidades para alcanzarlos. Este nivel institucional es periférico y esencialmente extravertido, es decir que cualquier problema que tenga siempre lo mencionara, ya que consiste en la interface con el ambiente.
- **Nivel Intermedio:** Se le conoce también como nivel táctico, mediador o gerencial. A este nivel pertenecen los departamentos y las divisiones de la empresa. Se encuentra entre el nivel institucional y el nivel operacional, y se ocupa de articularlos internamente. Es el que también se encarga de adecuar las decisiones tomadas en la alta dirección en cuanto a las acciones realizadas en el nivel operacional en la base de la organización.

- **Nivel Operacional:** se le conoce también como nivel técnico o núcleo técnico, ya que se encuentra en las áreas internas e inferiores de la organización. También nos dice que es el nivel más bajo; ya que es un nivel donde se desarrollan las tareas y también las operaciones; además comprende la programación y la realización de las actividades cotidianas que la empresa realiza.

2.2.1.2. Aspectos Laborales

La legislación laboral peruana establece derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado. Sin embargo, en algunos casos, se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria (sector agrario, minería, textil, entre otros), la ocupación o actividad (régimen de enfermeras) o el número de empleados en la empresa (grandes empresas o microempresas y pequeñas empresas). (ProInversión, 2016).

1. Recursos Humanos

El papel de los recursos humanos en las organizaciones ha ido evolucionando a lo largo de la historia hasta convertirse en el elemento fundamental para alcanzar los objetivos marcados.

(Cimadevilla, 2013, pág. 17)

El departamento de Recursos Humanos es un departamento que se encarga fundamentalmente de lo relativo a la gestión y a la administración del personal (Gonzales, 2011, pág. 23).

2. Funciones que desempeña en el departamento de los RR.HH

Relacionadas con la Gestión del Personal

- Planificación de plantillas
- Descripción del puesto de trabajo.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Acogida de nuevos trabajadores.
- Valoración del puesto de trabajo y retribución.
- Evaluación de desempeño.
- Formación y desarrollo.
- Relaciones laborales.
- Prevención de riesgos.

Relacionadas con la Administración de Personal.

- Elaboración de nóminas.
- Tramites de seguridad social y hacienda.
- Control de absentismo.
- Trámites relacionados con la finalización de la relación laboral.

- Información.

(Gonzales, 2011, pág. 23).

3. Principios

(Empresarial, 2005).

El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Los gerentes y los departamentos de recursos humanos deberán lograr sus metas cuando se proponen con fines claros y cuantificables.

4. Características de los Recursos Humanos

(Empresarial, 2005).

No pueden ser patrimonios de la organización a diferencia de otros tipos de recursos; ya que los conocimientos, la experiencia y las habilidades vienen a ser patrimonio personal.

Las actividades de las personas en las empresas son voluntarias y la organización es quien debe contar con el mayor esfuerzo que el personal puede brindar de tal manera de cumplir con los objetivos trazados en cada organización.

Las experiencias, los conocimientos son intangibles y son manifestados por el comportamiento que los empleados pueden presentar en la organización.

Los recursos humanos pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo con la frecuencia que las empresas puedan brindar.

Los recursos humanos son escasos ya que no todo el personal posee las mismas habilidades, la misma capacidad así como los conocimientos.

5. Políticas del Área de RR.HH

- Se contratará a todas las personas que cubran de manera puntual los requisitos del puesto al cual están solicitando.
- Se dará mayor privilegio la experiencia y la estabilidad en trabajos anteriores.
- No habrá la posibilidad de contratar a personal que presenten una alta inestabilidad laboral.
- Las personas que tengan antecedentes penales no podrán ser contratados para puestos de confianza pero si para puestos de línea.
- Las personas con antecedentes laborales podrán ascender de puestos de confianza después que hayan elaborado un periodo de cuatro años en la

misma empresa y que además hayan demostrado responsabilidad y estabilidad en si misma.

- Tanto mujeres como varones deberán de gozar de los mismos sueldos siempre y cuando estos realicen actividades iguales.
- La diferencia de género no impide bajo ningún motivo para decidir un ascenso.
- Las mujeres que se encuentren en periodo de gestación, que además trabajen para la empresa, gozaran de manera total sus derechos que les corresponde según ley.
- Las mujeres embarazadas no tendrán lugar a ser contratadas, ya que estas para la empresa significa un costo demasiado elevado.
- Los tatuajes en cualquier parte del cuerpo no será impedimento para ser contratado.
- La empresa tendrá la responsabilidad de alentar el crecimiento personal y también laboral de sus empleados.
- Según reglamento se deberá aplicar de manera recta e implacable es decir fidedigna, entendienddo que nadie podrá ser favorecido.
- Los horarios de entrada y salida del personal serán respetados para evitar problemas.

- La empresa debe dar oportunidades de crecimiento a todos sus empleados.

(Empresarial, 2005).

La Motivación Humana: definir exactamente el concepto de motivación es difícil, dado que se ha utilizado en diversos sentidos, de manera general motivo, es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera en cuanto a su comportamiento en una organización (Chiavenato, 1992).

Capital Humano: Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Este capital puede valer más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además hacerla más ágil y competitiva. Por lo tanto, ese capital vale más en la medida que tenga influencia en las acciones y destinos de la organización. Para ello, la organización debe utilizar intensamente cuatro detonadores indispensables: (Chiavenato, 1992, pág. 69).

Autoridad: conferir poder a las personas para que puedan tomar decisiones independientes sobre

acciones y recursos. En ese sentido, cada líder reparte y delega autoridad a las personas para que puedan trabajar de acuerdo con lo que aprenden y dominan.

Información: fomentar el acceso a la información a lo largo de todas las fronteras. Crear condiciones para difundir la información, además hacerla útil y productiva para las personas en el sentido de facilitar la toma de decisiones y la búsqueda de caminos nuevos y diferentes.

Recompensas: proporcionar incentivos compartidos que promuevan los objetivos organizacionales. Uno de los motivadores más poderosos es la recompensa por el trabajo bien hecho. La recompensa funciona como un refuerzo positivo y como un indicador del comportamiento que la organización espera de sus participantes.

Competencias: ayudar a las personas a desarrollar habilidades y competencias para utilizar ampliamente la información y ejercer su autonomía. Así es como se crean talentos en la organización: al definir las competencias que ella necesita para alcanzar sus objetivos, así como al crear

condiciones internas para que las personas adquieran y desarrollen tales competencias de la mejor manera posible.

6. Concepto y Objeto de la Sucesión de Empresas

La sucesión de empresa constituye un supuesto de cambio de titularidad de la misma, de manera que se produce una novación contractual en la persona del empresario, que no altera las condiciones de los contratos de trabajo. (Jiménez, 2013, pág. 18)

2.2.1.3. La Relación Laboral Y el Contrato de Trabajo.

El Derecho Laboral: Es el conjunto de normas jurídicas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales. Regulan el mercado de trabajo, la relación individual del trabajo y las organizaciones y actividades de los representantes, empresarios y trabajadores (García, 2013, pág. 8).

Características de las Relaciones Laborales

Las características para un buen desempeño laboral dentro de una organización, parte de: voluntariedad; ya que el trabajador es libre para decidir si acepta o no el trabajo, otra característica importante es la retribución; ya que el trabajo debe ser remunerado en compensación por el trabajo realizado, asimismo la

siguiente característica es por cuenta ajena: esta nos indica que los beneficios corresponden a los empresarios, a la misma vez es el quien lo dispone cierta parte para pagar al trabajador; también será Personal e intransferible.

De lo anterior el derecho laboral son normas jurídicas que favorecen tanto al trabajador como al empleador, además se deberá cumplir con una serie de notas que ambos deberán tomar en cuenta; es decir que el trabajo deberá de ser realizado voluntariamente a cambio de un salario por sus servicios prestados; además deberá cumplir con las ordenes en que está sometido.

2.2.1.4. Fuentes Específicas y Especiales del Derecho

Laboral

Dentro de esta rama del derecho laboral existe una serie de fuentes que son específicas. Asimismo gozan de la particularidad de que son elaboradas por los propios sujetos a los cuales, posteriormente tendrán que aplicarlo, ya sea directamente o a través de sus representantes.

Se refiere a los convenios colectivos y los contratos de trabajo; asimismo se debe considerar en el

derecho laboral los usos y costumbres locales y profesionales.

Aplicación del derecho laboral: Principios

A continuación se presentan los siguientes principios laborales:

Principio de Jerarquía Normativa: es un principio primordial, esencial de aplicación del derecho en cualquiera de sus ramas; es decir que cada norma se aplica y se ordena en función de su rango.

Principio de norma más favorable: en este principio se elegirá la norma más favorable de entre dos o más y respetando al principio de jerarquía normativa para el trabajador en su conjunto, asimismo en cómputo anual;

Principio de condición más beneficios: el empleador tendrá que respetar y mantener las condiciones de trabajo y más aún que constituyan una mejora y se incorporen a la unión existente entre trabajador y empresario.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: los trabajadores no podrán renunciar a los derechos laborales que les reconozcan las leyes o cualquier norma que les sea aplicable.

Como vemos estos son los principios que les serán aplicados a los trabajadores de acuerdo a su función de rango en que cada trabajador preste sus servicios, buscando según las normas de principios lo que más le sea favorable al trabajador. El empleador es el encargado de mantener y respetar las condiciones de trabajo según las normas establecidas; el trabajador deberá respetar también su contrato de trabajo en caso quiera renunciar.

7. El contrato de trabajo

(García, 2013)

Un contrato es un acuerdo verbal o escrito para regular derechos y deberes entre las partes contratantes, entre sus sujetos que contratan; y el trabajador presta sus servicios voluntariamente por cuenta del empresario, bajo su dirección a cambio de una retribución.

8. Características del contrato de trabajo

Bilateral: en todo contrato encontramos dos partes: empresario y trabajador.

Recíproco: ambas partes intercambian, otorgan, se dan mutuamente.

Oneroso: con contenido dinerario, a cambio del trabajo se entrega dinero.

Normado: sometido a regulación legal.

Consensuado: ambas partes tiene que estar de acuerdo, dar su consentimiento de manera libre.

Como estamos viendo es que ambas partes tanto el trabajador con el contratante tienen que estar de acuerdo a la forma y descripción del contrato; de tal manera que ambas partes se encuentren satisfechas de acuerdo a su consentimiento, mas no de manera forzada.

9. Elementos esenciales del contrato de trabajo

El consentimiento: ambas partes del contrato deben expresar su acuerdo de contratar.

El objeto: por una parte está al factor productivo trabajo y, por otra, el salario, la remuneración que recibe el trabajador del empresario.

La causa: representa la voluntad que tiene las partes de intercambiar trabajo por dinero; es lo que determina toda contratación laboral. (García, 2013, pág. 15).

Sabemos que hay dos sujetos en un contrato de trabajo el primero es el trabajador; este deberá ser mayor de edad de lo contrario deberá contar con la autorización sus padres; y por la otra parte tenemos al empresario, ambos deberán estar de acuerdo según el contrato, deberá ser elegido libremente sin alguna violencia o intimidación por algunas de las partes.

Los servicios prestados del trabajador deberán de ser de fidedigno, es decir que deberá cumplir con un trabajo lícito a cambio de su remuneración.

Duración del Contrato de Trabajo.

Un contrato indefinido es de vital importancia, ya que sirve para para cubrir necesidades tanto permanentes como temporales. Se dice que en el derecho laboral no se tiene claro por uno u otro tipo de contrato, ya que se trata de la decisión de ambas partes, es su voluntad la que determina la duración.

Sin embargo esta decisión está condicionada por el principio de causalidad, que dice, que para poder contratar temporalmente a un trabajador debe existir causa justa, es decir que solo podrán hacer contratos

temporales cuando se dé algunas de las causas recogidas en el estatuto de los trabajadores (ET).

El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos previstos según la Ley.

Clases de Contratos

(Melgar, 2012)

Se consideran contratos de duración determinada:

- **El Contrato por Necesidades Coyunturales del Mercado:** El contrato por necesidades del mercado se celebra con la finalidad de atender incrementos coyunturales de la actividad de la empresa, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado las cuales no pueden ser satisfechas con personal permanente, aun cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Su duración máxima de este contrato es de un año.
- **Contrato Ocasional:** este contrato es celebrado entre un empleador y un trabajador para atender las necesidades transitorias y distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, su

duración máxima de dicho contrato es de (6) meses al año; salvo que la cause que lo origine sea de fuerza mayor.

- **Contrato de Suplencia:** este contrato es celebrado con el objetivo de sustituir a un trabajador estable o contratado de la empresa, cuyo vínculo laboral solo será suspendido por alguna razón justificada; también se procede en el caso que se quiera cubrir un puesto de un trabajador desplazado para reemplazar a otro.
- **Contrato por Obra Determinada o Para servicio Específico:** en este contrato nos dice que la duración está sujeta a la conclusión o fin de la obra o del servicio específico por el que fue contratado; en este caso de contrato solo se permite celebra las renovaciones que resulten necesarias para la terminación de la obra o ya sea del servicio, según el contrato.
- **Suspensión,** en este tipo de contrato, las partes pueden pactar, cuando las labores sean de naturaleza discontinua o de temporada, periodos de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

La Dimensión del Contrato de Trabajo

En la dimensión contractual de la relación de trabajo, el asalariado o llámese trabajador es “dependiente”, en el sentido que el trabajador vende su fuerza de trabajo y la coloca a disposición del empleador. El asalariado se diferencia de este modo del trabajador “independiente”, es decir que no vende su fuerza de trabajo sino más bien es el producto o resultado de su aplicación, asignando un precio al producto o servicio realizado.

El salario

(García, 2013)

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas que los trabajadores reciban en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales en la organización.

Se establece que el salario en especie no podrá ser superior o exceder del 30% de las percepciones salariales y del 45% si se tratara de un/a empleador/a del hogar.

Características: las características que ha de poseer el salario que el trabajador perciba del empresario.

Convertible en dinero: siempre y cuando este no se entregue tal cual.

Debe producir enriquecimiento: para quienes lo reciban; así no se considera salario aquella aquello que el empresario entregue al grupo de trabajadores.

Reciprocidad: se abona a cambio del trabajo.

Ajeneidad: la empresa pagara independientemente de la situación económica que atraviese.

Estructura Salarial

(León, 2008)

La estructura del salario se determinara mediante negociación colectiva o contrato individual; es decir que son estas fuentes de que partidas consta. En cualquier sea el caso deberá estar compuesto, mínimo por lo que se denomina salario base y por los complementos salariales que se le pueden adicionar a este.

Percepciones salariales

- **Salario base:** es una retribución fijada por una unidad u otra, que quedara

determinada por: el salario mínimo interprofesional, lo establecido en el convenio y lo pactado en el contrato individual.

- **Complementos salariales:** son las cantidades a adicionar al salario base y que pueden fijarse en función de: las condiciones personales del trabajador, tipo o condiciones del propio trabajador y finalmente situaciones o resultados empresariales.

Otras partidas salariales de los trabajadores.

(Acedo, 2017)

Horas Extraordinarias: llamamos hora extraordinaria a cada hora de trabajo que se realice por encima de la jornada ordinaria contratada, su cumplimiento es voluntario, salvo por el motivo que estas vengan pactadas en convenio colectivo o contrato de trabajo.

- **Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor:** estas horas son las que se realizan para reparar siniestros o daños producidos por acontecimientos de

fuerza mayor, como también pueden ser los desastres naturales e imprevistos como los terremotos, las inundaciones e incendios; y se dice que estas obras son de realización obligatoria para el trabajador.

- **Horas Extraordinarias Comunes:** son aquellas que no tiene justificación alguna salvo en aquellas que hay que hacer frente a algún desajuste ya sea productivo o de trabajo.

La realización de horas extras en nuestro país son limitadas ya que no se pueden realizar más de 80 horas extras de trabajo al año. Para este cómputo no se tendrán en cuenta las horas extras que sean de fuerza mayor, ni las compensadas mediante un descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Gratificaciones Extraordinarias: el trabajador tiene derecho a recibir sus gratificaciones, al menos dos al año y una de ellas a percibir es en navidad.

Salario en especie: será todo objeto o servicio que, entregado por el empresario al trabajador por sus servicios prestados, y que sea capaz de generar riqueza o, por lo menos que posea un valor económico para el trabajador.

Clases de Salario

(Gutiérrez, 2017)

Los salarios se puede clasificar: según la forma de retribución el salario puede ser percibido en dinero o también en especie y según el baremo utilizando para cálculo encontramos:

Salario a resultado o por unidad de obra: se paga por cantidad de trabajo efectuado; ya se en piezas, medidas y trozos.

Por unidad de tiempo: como su mismo nombre lo dice que este salario se paga por la cantidad de tiempo o duración del servicio prestado por el trabajador y lo podemos encontrar en:

- **Los Jornales:** son los que utilizan el día, generalmente como base para su cálculo, estos trabajadores cobran por su día trabajado, aunque este se perciba por periodos mensuales.

- **Los Sueldos:** utilizan el mes como base para su cálculo. Estos trabajadores cobran su sueldo por cada mes trabajado.
- **Salario por Tarea:** prácticamente el trabajador ha de realizar una determinada tarea; y si al realizarlo en menos tiempo del previsto no implica algún incremento del salario que va recibir o percibir, pero si ganara más tiempo libre.

Los Sistemas Salariales

Son todos aquellos procedimientos y los baremos o las normas establecidas y utilizadas por la empresa con la finalidad de calcular y establecer la cuantía salarial a percibir por el trabajador, relacionando el tiempo de trabajo con la cuantía monetaria que se pague.

(Conte, 2007)

El Salario Mínimo Interprofesional

Es el salario que todos los años fija el gobierno, que por debajo del cual no se puede retribuir a ningún trabajador por cuenta ajena, sea cual fuera su categoría profesional.

Para el año 2017, el salario mínimo interprofesional para cualquier actividad es de S/. 850 o alrededor de \$ 250, según el salario si está fijado ya sea por días o por meses.

El Indicador Público de renta de Efectos Múltiples (IPREM): se utiliza para determinar la cuantía de determinadas retribuciones, subsidios y prestaciones que otorgan las administraciones públicas; este se actualiza cada año en La Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La Protección del Salario

(García, 2013)

Para el trabajador es generalmente la principal fuente de ingreso que pueda recibir para satisfacer sus necesidades y las de su familia; es por ello que el ordenamiento jurídico establece una serie de medidas encaminadas a garantizar tanto la percepción del salario frente a otros acreedores empresariales, como hacer frente a los acreedores del propio trabajador.

Privilegio de Crédito Salarial

Este garantiza la percepción del salario por parte del trabajador frente a otros acreedores del empresario.

En el caso de defunción o fallecimiento del trabajador, los herederos están en el derecho de reclamar este derecho al cobro con el mismo carácter privilegiado.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

(Gutiérrez, 2017, págs. 174-180)

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y seguridad Social, ya que cuya finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores, los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago.

La Finalización de la Relación Laboral

Toda relación laboral va a cesar en algún momento, ya sea por jubilación del trabajador, por finalización del tiempo establecido de duración del contrato de trabajo o bien sea por despido.

Características Comunes

- Requiere un motivo o causa
- Dicha causa debe estar recogida en alguna fuente del derecho laboral.
- La causa ha de ser alegada y probada por quien pretenda hacerla valer.

Principales Causa de Extinción del Contrato de Trabajo

Derivadas de la Voluntad de Ambas Partes.

- Acuerdo entre empresario y trabajador.
- Finalización del tiempo de duración establecido por las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.

Derivadas de la Voluntad del Empresario

- Despido objetivo.
- Despido disciplinado.
- Despido colectivo.
- Jubilación, incapacidad o muerte del empresario.

Derivadas de la Voluntad Del Trabajador.

- Dimisión.
- Abandono.
- Extinción por incumplimiento empresarial.
- Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.
- Jubilación, incapacidad o muerte del trabajador.

Causas Independientes de la Voluntad de las Partes.

- Fuerza mayor

Deudas del Empresario con el Trabajador.

Al finalizar el contrato de trabajo la empresa debe proceder a realizar una liquidación de haberes con el trabajador, es decir, de las deudas o cuantías devengadas y aun no percibidas por el trabajador, a esta liquidación se le denomina finiquito.

El finiquito contiene o suele incluir el importe de los días trabajados, las vacaciones generadas y no disfrutadas y la prorrata de pagas extras devengadas y no percibidas.

De estas cuantías solo se deducen una serie de conceptos como son, el importe de la retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas y las cuotas correspondientes a las cotizaciones y la seguridad social.

Recordemos que para la parte proporcional de pagas extras no se cotizara, ya que estas se prorratean mensualmente para el cálculo de las bases de cotización; además si disfrutaron de días vacaciones de más, es decir no generados, la

empresa descontara el importe que estos representen.

2.2.1.5 Regímenes tributarios

Para (Chavarro, Declaración de renta, 2017), actualmente se cuenta con cuatro regímenes, los cuales son:

Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS).

En este régimen se encuentran afiliadas las personas naturales que cuentan con pequeños negocios; sus características son las siguientes:

- No llevan registros contables, no presentan declaraciones juradas, pueden emitir boleta de venta y tickets pero no dan derecho a crédito fiscal, no tiene restricción en el límite de trabajadores, no paga impuesto a la renta.
- Asimismo efectúan un pago mensual, para determinar este pago se clasifica en dos categorías y se miden de acuerdo a sus ingresos y compras mensuales y al que resulte mayor.

Primera categoría: sus ingresos y compras mensuales no deben superar los s/. 5,000, con una cuota mensual de s/. 20,00.

Segunda categoría: sus ingresos y compras mensuales no deben superar los s/. 8,000, con una cuota mensual de s/. 50,00.

Si el contribuyente excede el monto mensual de la segunda categoría o si sus ingresos superan los s/. 96, 000.00; el contribuyente tendrá que cambiar de régimen.

Régimen Especial de Renta

(Chavarro, Declaración de renta, 2017)

En este régimen lo componen las personas naturales con negocio y personas jurídicas las cuales obtengan rentas provenientes de: actividades de comercio de compra y venta, industrias; manufactureras, extractivas, crianza, cultivo y actividades de servicios.

- Llevan registros de compra y ventas, sus compras e ingresos no deben superar los S/. 525, 000 anuales, Emite comprobantes como; factura, boleta y todos los demás permitidos, no presenta declaración jurada, su activo fijo no debe superar los S/. 126, 000. El pago del impuesto a la renta es el 1.5% de cuota, paga el 18% del IGV y deberá contar con un máximo de 10 trabajadores.

Régimen MYPE Tributario

(Chavarro, Declaración de renta, 2017)

Este Régimen ha sido creado especialmente para las Micro y Pequeñas Empresas, con la finalidad de ayudar a su crecimiento de las mismas y a la vez brindar las condiciones más simples para cumplir con sus obligaciones tributarias.

- Se pueden acoger personas naturales y jurídicas, No tiene límite de compras, pueden emitir todos los comprobantes de pago, no tiene límite de trabajadores, sin límite de valor de activos fijos, sus ingresos netos no deben superar las 1700 UIT, lleva contabilidad completa o parcial de acuerdo a sus ingresos, Hasta 300 UIT, registro de compras y ventas, diario simplificado, 300-500 UIT, registro de compras y ventas, diario simplificado y libro mayor, 500-1700 UIT, contabilidad completa, Paga el tributo de IGV, Si sus ingresos no supera las 300 UIT pagará el 1% de los ingresos netos del mes, si sus ingresos son de 300 a 1700 UIT pagará el 1.5% o coeficiente,

préstamos a menor tasa de interés, puede deducir gastos.

Régimen General

Para (Chavarro, Declaración de renta, 2017) en este régimen se encuentra cualquier persona natural o jurídica.

- No tiene límite de ingresos y compras, Emite todos los comprobantes de pago, presenta Declaración Jurada, el pago de renta mensual será el que resulte como coeficiente o el 1.5%, paga el tributo del IGV, no tiene restricción de actividad, puede deducir gastos, pago del impuesto anual en función a la renta.

Régimen laboral de las MYPE

Asimismo, según (sac, 2011), definió lo siguiente:

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica, o actividad se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto se deben cumplir lo siguiente:

No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas

cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código de los niños y adolescentes.

Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.

No utilizar ni auspiciar el uso del trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.

Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y en general en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación, igualmente no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.

Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir o no elegir y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.

Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

Ámbito de aplicación: la presente ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que prestan servicios en las micro y

pequeñas empresas y grandes empresas así como a sus conductores y empleados.

Regulación de derechos y beneficios sociales: la presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de la entrada en vigencia del decreto legislativo N° 1086, y los contratos laborales celebrados con anterioridad a la entrada del D.L, N° 1086, continuaran rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

Objeto: créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña empresa, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mimas.

El régimen laboral de las Micro y Pequeñas Empresas, de acuerdo a los derechos laborales que debe cumplir el empleador comprende:

Micro Empresa

- Remuneración mínima vital.
- Jornada de trabajo de (8) horas.
- Descanso semanal y en días feriados.

- Remuneración por sobretiempo (horas extras).
- Su seguro social es a través del SIS.
- Indemnización por despido de 10 días de remuneración por un año de servicio.
- La afiliación al Sistema Nacional de Pensiones es opcional.
- Descanso vacacional de 15 días calendario.
- No están obligadas a pagar CTS.

Pequeña Empresa

- Remuneración mínima vital.
- Jornada máxima de trabajo de 8 horas.
- Descanso semanal y en días feriados.
- Remuneración por sobretiempo.
- Descanso vacacional de 15 días calendario.
- Cobertura de salud a través del ESSALUD.
- Cobertura de Seguro de Vida y Riesgo.
- Repartición de utilidades.
- Compensación por tiempo de servicios ($\frac{1}{2}$ sueldo).
- Derecho de dar 2 gratificaciones a sus trabajadores ($\frac{1}{2}$ sueldo en julio y $\frac{1}{2}$ sueldo en diciembre).

- En caso de despido arbitrario se dará al trabajador una indemnización de 10 remuneraciones diarias.
- En el despido arbitrario la empresa deberá indemnizar por un equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año.

Régimen laboral general

Según (Peña, 2015), el régimen laboral general comprende:

En el Perú, el régimen laboral general es aquel en el cual los trabajadores que son contratados gozan de los siguientes derechos:

- En EsSalud el empleador paga el 9% de la remuneración del trabajador, la compensación por tiempo de servicio (CTS), es equivalente a un sueldo al año, también tiene el derecho a las gratificaciones de julio y diciembre (dos sueldos en total), asimismo le corresponde la asignación familiar de 10% de la remuneración familiar si se tiene hijos menores de 18 años, finalmente tienen el derecho de vacaciones por 30 días al año.

En caso que el trabajador sea despedido sin causa justificada, deberá ser indemnizado, cuyo monto se calculan en 1.5 remuneraciones por cada año trabajado, con un tope de doce remuneraciones.

2.2.1.6 La Norma ISO en Empresas de Servicios.

La Organización ISO, es una Organización Internacional de Estandarización conformada por los diferentes organismos de Estandarización nacionales del mundo. Esta organización en 1998 publico la primera serie de norma ISO 9000, entre las que se destacaban la ISO 9001, la ISO 9002 y la ISO 9003, normas que permitían establecer los requisitos del sistema de aseguramiento de la calidad de las empresas. (Herrera, 2010, pág. 11)

Beneficios de la norma ISO 9001

Proporciona disciplina la interior del sistema en donde se esté implementando.

Contiene las bases de un buen sistema de gestión de la calidad, al facilitar unos requisitos de calidad para el cliente, así como también la capacidad para satisfacer a estos.

Garantiza que tenemos talento Humano, edificios, equipos, servicios capaces para cumplir con los

requisitos de los clientes. Y nos permite identificar problemas para corregirlos y prevenirlos.

También se constituye en un programa de marketing con impacto al nivel mundial, al constituirse en un referente internacional utilizado en más de 150 países.

(Herrera, 2010, pág. 12)

Se entiendo que los beneficios de esta norma es de vital importancia para las empresas, ya que contiene un buen sistema de gestión y que por lo tanto también define a identificar los problemas para posteriormente corregirlos y prevenirlo.

La familia de Normas ISO 9000

Esta norma conserva los siguientes requisitos:

- ✓ Sistema de gestión de calidad.
- ✓ Responsabilidad de la dirección
- ✓ Gestión de los recursos
- ✓ Realización del producto o presentación del servicio.
- ✓ Medición análisis y mejora.

Podemos decir que esta norma versión 2008 también enfoca un sistema de gestión de calidad basado en los procesos que la empresa realice con la finalidad de

lograr un mejoramiento continuo dentro de sí misma en cuanto a sus proyectos.

Principios de la gestión de calidad.

Posee 8 principios:

- ✓ Enfoque al cliente.
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Participación del personal.
- ✓ Enfoque basado en procesos.
- ✓ Enfoque de sistema para gestión.
- ✓ Mejora continua.
- ✓ Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones.
- ✓ Relación mutuamente beneficios con el proveedor.

(Herrera, 2010, pág. 15)

Por lo tanto se puede decir que para el lograr implementar un sistema de gestión de calidad en las empresas tendrán que aplicar estos principios con el fin de lograr un mayor desempeño e ir por un buen camino hacia la meta.

La norma ISO 9001: 2008

La adopción de un sistema de gestión de la calidad debería ser una decisión estratégica de la empresa, cuyo diseño e implementación esté influenciado por diferentes necesidades, objetivos particulares, los servicios suministrados, los procesos, empleados además del tamaño y la estructura de la empresa. (Herrera, 2010, pág. 16)

De lo anterior podemos destacar que para la adopción de un sistema de gestión de calidad influye más en una decisión por parte de las organizaciones, de acuerdo a sus necesidades y objetivos que las organizaciones presenten en su gestión de recursos.

La Norma ISO 9004:2009

Esta norma busca facilitar la mejora en los sistemas de gestión de calidad para los usuarios, no es certificable solo es de apoyo a la norma ISO 9001. Proporciona directrices para la implementación de un sistema de gestión de la calidad que cree valor para sus clientes y otras partes interesadas. (Herrera, 2010, pág. 20)

De lo anterior se puede decir que es importante que las organizaciones trabajen de acuerdo a los estándares y expectativas tanto de la parte externa como de la parte interna de modo que haya un equilibrio entre clientes

y empresa; con la finalidad que las estrategias de las empresas satisfagan las necesidades de los clientes frente a los nuevos cambios e innovaciones.

10. Servicios.

El concepto de servicios lo define Harrington como una contribución al bienestar de los demás y mano de obra útil que nos proporciona un bien tangible.

Una organización de servicios la podemos entender como aquella que dentro de los resultados con la interacción de sus clientes, se caracteriza por desarrollar transacciones en beneficio de estos que proporcionan conocimientos o información a sus clientes. (Herrera, 2010, pág. 23)

En conclusión podemos decir que una empresa de servicios se constituye por interacción de sus clientes, por las necesidades que presentan, la empresa es quien proporciona el bien hacia los clientes.

11. Formación del personal para conocer los procedimientos a seguir.

Es importante que la organización provea toda la información necesaria a los empleados para que estén seguros de hacer lo correcto. La estrategia principal es forzar el interés hacia la mejora de la calidad del

servicio en toda la organización; cuyo esfuerzo por mejorar se inicia sensibilizando a los empleados para laborar como una unidad a fin de mejorar el rendimiento y continuamente formar y capacitar al empleado para garantizar un buen servicio. (Herrera, 2010, pág. 34).

Se deduce que en una organización es muy importante que los empleados se sientan en la capacidad de mejorar su rendimiento y mientras más continuo será mejor, pero para ello es importante que la organización implemente la información necesaria y sensibilizando o motivar a sus empleados para que garanticen un buen servicio.

2.2.1.7. Las normas internacionales

Las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo contienen directrices formuladas en consulta con expertos nacionales y representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores con el objeto de contribuir a la elaboración de estadísticas pertinentes y lograr que sean comparables en el ámbito internacional. (Neffa, 2014, pág. 6)

1. NIC 19: Beneficios a los Empleados.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados.

La Norma requiere que una entidad reconozca:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro.
- Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

(Bustamante, 2014, pág. 167)

Un tema fundamental en la contabilidad de los beneficios a los empleados es saber reconocer el pasivo y el gasto por los servicios prestados del trabajador hacia la entidad. También es importante saber que esta norma ayuda a contabilizar todos los beneficios de los empleados.

2. Retribuciones de los Empleados que Aplica esta Norma.

Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea

individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.

Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.

O prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. (Bustamante, 2014, pág. 168).

De lo anterior podemos decir que las retribuciones que esta norma comprende hacia los empleados es los acuerdos formales que haya entre la organización y sus empleados, las aportaciones al estado que le corresponde dar a la empresas, y por las obligaciones implícitas podemos decir que si la empresa no tiene un sistema realista diferente de pagar los beneficios a los empleados o un cambio en las prácticas no formalizadas en la entidad estaría afectando en las relaciones con los empleados.

3. Definiciones de beneficios a los empleados.

Beneficios a los empleados, son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a

cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.

Beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

Beneficios post-empleo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

Beneficios por terminación, son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de:

a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro.

b) O la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo.

(Bustamante, 2014, pág. 167)

4. Participación en las utilidades

Saavedra (1999), pág. 395

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas proviene de la Comunidad Laboral establecida en los setenta. En este esquema, parte de las remuneraciones de los trabajadores eran pagadas en la forma de acciones, en un esquema orientado a incrementar la participación de los trabajadores en la propiedad y la administración de la empresa. Las reformas establecieron que la participación en las utilidades no se daba a través de la comunidad laboral sino que se limitaba a complementar las remuneraciones de los trabajadores.

El reparto de utilidades es una práctica común en América Latina, pero no existe evidencia de que este esquema genere mejoras en la productividad. Desde el punto de vista de las empresas, el esquema puede

ser visto como un simple impuesto, que es transferido a los trabajadores. Sin embargo, también puede ser utilizado como un esquema alternativo de compensación, en el cual se reduce el salario base de los trabajadores y se paga parte de la remuneración de acuerdo con los resultados.

2.2.1.8. Datos Informativos de la Empresa

La empresa “Mannucci Diesel S.A.C.” se dedica al rubro automotriz de venta de vehículos automotores; está a la vez es una empresa que presta servicios de reparación automotriz en el Departamento de La Libertad - Trujillo, cuenta con un establecimiento que se encuentra ubicada en Av. Mansiche 480 Urb. Las Quintanas; asimismo cuenta con más establecimientos en los diferentes departamentos del Perú.

2.2.2. Marco conceptual

Greco, (2007)

Beneficio: utilidad, provecho, ganancia. Ganancia realizada por una empresa y que corresponde a la diferencia entre los gastos requeridos para la producción de un bien o de un servicio y los ingresos correspondientes a la venta de los bienes producidos en el mercado.

Clasificación de Riesgo de Corto Plazo: Análisis que tiene como objetivo el evaluar en el corto plazo, la capacidad de un establecimiento especializado en una actividad comercial o industrial definida (venta de alimentos, vestuario, vehículos, etc.) para servir adecuadamente sus créditos.

Capital: Conjunto de derechos, integrados en la estructura económica. Aportación a un negocio o empresa. Corresponde a las empresas individuales.

Capital Humano: Conjunto de conocimientos, entrenamiento y habilidades poseídas por las personas que las capacitan para realizar labores productivas con distintos grados de complejidad y especialización. Al igual que la creación del capital físico, la acumulación de capital humano en las personas requiere de un periodo de tiempo para adquirir ciertas destrezas, permitiéndoles incrementar los flujos de ingresos que ellos ganen.

La inversión en capital humano se realiza a través de gastos en educación, especialización laboral, nutrición y salud.

Consumo: Toda aplicación de bienes o servicios al proceso de transformación característico de la empresa medida en términos reales.

Contabilidad: Ciencia que se dedica a la captación, representación y medida de los hechos contables. Conjunto de cuentas de una empresa, sociedad u organismo público. Técnica que tiene por objeto registrar los movimientos de valores o de cantidades, obtener los resultados de dichos movimientos, facilitar su control y servir a las necesidades de información de la dirección.

Compensación: neutralización de importes iguales pero o puestos en la misma o en diferentes cuentas.

Contrato: aquel que tiene por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, es conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo con lo que prevean los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. U Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en

favor de la otra y bajo la dependencia de ésta durante un período determinado o indeterminado de tiempo y mediante el pago de una remuneración.

Contribución: Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador, beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales y cuyo producto debe tener un destino ajeno a la financiación de las obras o actividades que constituyen el presupuesto de la obligación.

Desempleo: ocio involuntario de una persona que desea trabajo a los tipos de salarios vigentes. Mano de obra desocupada en forma involuntaria por cuanto no encuentra ocupación laboral a un nivel de salario determinado.

Despido: uno de los modos de concluir la relación laboral originada por medio de un contrato de trabajo. Resulta cuando el empleador despide al empleado con o sin justa causa. El despido puede ser en virtud de la inobservancia por el trabajador de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. En el caso de despido por justa causa, el empleador deberá comunicar por escrito las razones en que se basa tal resolución.

Eficacia: La medida de la producción en relación a los recursos humanos y otro tipo de recursos. Capacidad de producir el efecto esperado. Este término aparece, a veces, confundido con el de eficiencia.

Eficiencia: Relación entre el producto actual y el producto potencial.

Empresa: organización en la cual se coordinan el capital y el trabajo y que, valiéndose del proceso administrativo, produce y comercializa bienes y servicios en un marco de riesgo, en el cual el beneficio es necesario para lograr su supervivencia y su crecimiento. Iniciación en cualquier actividad comercial que genere riesgos. Toda actividad mercantil con fines de lucro, cualquiera sea su forma jurídica.

Empresa de Servicios: Empresa que presta servicios, pero que no participa en la producción de los bienes.

Gestión: acción y efecto de administración.

Hacienda: coordinación económica de la actividad humana y de los bienes. La existencia de un patrimonio bien determinado, una persona física o jurídica que dispone de él y lo administra, una serie de actos y hechos que constituyen tal administración hacen surgir un ente con caracteres propios

Liquidez: Facilidad que tienen los activos para convertirse en dinero sin sufrir pérdidas. Grado de certidumbre de disposición inmediata de recursos dinerarios sin pérdida.

Indemnización: reparación dineraria en compensación a un daño o perjuicio ocasionado. Reparación al trabajador despedido. Ejemplo: indemnización que se le abona a un

empleado u obrero por el despido injustificado. Resarcimiento o recompensa por un daño o perjuicio.

Marketing: Rama de la administración de empresas que estudia todas las funciones que debe realizar una empresa para investigar las necesidades del consumidor y traducir dicha información en la creación, producción e introducción de nuevos productos del mercado, para lo cual se requiere de desarrollar actividades de investigación de mercados, planificación del producto, promoción de ventas, ventas y distribución.

Obligaciones: conjunto de deudas exigibles, parte de un préstamo de una sociedad.

III. HIPÓTESIS

El presente informe de investigación no se plantea hipótesis por ser un trabajo no experimental, descriptivo.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo.

No Experimental: Porque el investigador no manipulara la variable y se realizará en un periodo determinado, por lo que se realizó el levantamiento de la información de los aspectos laborales con su evaluación e interpretación.

Descriptivo: Porque se recolectó los datos en un solo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir y analizar la variable que tuvo lugar cuando un aumento o disminución de la variable

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

La población de la investigación está constituida por todas las empresas de servicios del Perú.

4.2.2. La Muestra

Para la realización de la investigación se tomó como muestra a la empresa Mannucci Diesel S.A.C.

4.3. Definición y operacionalización de variables

TÍTULO: “CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL PERÚ:
CASO “MANNUCCI DIESEL S.A.C.”. TRUJILLO, 2017”

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE						
VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL		ÍTEMS	FUENTE	INSTRUMENTO
		DIMENSIÓN	INDICADORES			
Aspectos Laborales	Es el conjunto de normas jurídicas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales, haciendo un énfasis especial en el régimen en que se encuentre la empresa. (Obligaciones y derechos en los contratos de trabajo).	Beneficios Laborales.	Vacaciones.	¿Conoce usted sobre el derecho de vacaciones que tiene un trabajador?	Trabajadores del Área de Mantenimiento	C U E S T I O N A R I O
			Compensación por tiempo de servicios.	¿Sabe que es compensación por tiempo de servicios?		
			Gratificaciones en julio y diciembre.	¿Conoce usted que es una gratificación?		
		Régimen Laboral	¿En qué régimen se encuentra la empresa?			

Fuente: elaborado por el autor.

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnicas:

En el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y la observación.

Según (Alvira, 2012), la encuesta es un instrumento de recojo de información estructurado; con la finalidad de influir en la información recogida; sin embargo no puede utilizarse más que en determinadas situaciones en las que la información que se requiere capturar está estructurada en la población objeto de estudio.

4.4.2. Instrumentos:

Para el recojo de la información de la investigación se utilizó un cuestionario; además de una lista de cotejo.

Según (Meneses, 2016), el cuestionario es un documento conformado por una serie de preguntas que deben estar redactadas de forma coherentes, organizadas y bien estructuradas de acuerdo al tema de investigación.

4.5. Plan de Análisis

Para lograr los resultados del objetivo específico 1, se utilizó la revisión bibliografía, asimismo se hizo el análisis de los antecedentes mencionados anteriormente, y bases teóricas correspondientes.

Para lograr conseguir los resultados del objetivo específico 2, se realizó una encuesta, que posteriormente se procesara la información en cuadros de formato Excel.

Finalmente para conseguir los resultados del objetivo específico 3, se procedió a realizar un análisis comparativo entre los objetivos específicos 1 y 2, posteriormente se explicó las similitudes y no similitudes a la luz de las bases teóricas pertinentes.

4.6. Matriz de Consistencia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Aspectos Laborales

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	METODOLOGÍA		
Características de los Aspectos Laborales de las empresas de servicios del Perú: caso “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017.	¿Cuáles con las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú y de la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017?	Determinar y describir las características de los Aspectos Laborales de las Empresas de servicios del Perú y de la empresa Mannucci Diesel S.A.C. Trujillo, 2017.	1. Describir las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú, 2017.	Variable Independiente: Aspectos Laborales	Técnica: Encuesta y observación.	Tipo de la Investigación: Cuantitativo.		
			2. Describir las características de los aspectos laborales de la empresa de servicios “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017”.				Nivel de la Investigación: El nivel de la investigación es descriptivo, no experimental.	
			3. Hacer un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales en las empresas de servicios del Perú y en la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017.					Población: Todas las empresas de servicios del Perú.
			4. Que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. debe procurar la incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga. Asimismo se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos.					

Fuente: elaborado por el autor.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

En este capítulo se plantea un estudio de los aspectos más importantes y que además son analizados de acuerdo a la recolección de datos que se obtuvo; aplicando las técnicas de recolección de datos, los cuales son: la encuesta aplicada al gerente, administrativos y trabajadores de la empresa, asimismo se procedió a analizar los resultados que se mostrara más adelante.

5.1.1 Resultados del objetivo específico N° 1.

Describir las características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú, 2017.

AUTOR(ES)	RESULTADOS
(Paredes, 2017)	Los Beneficios Sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales .De allí, resulta de vital importancia analizar los temas centrales de esta institución para que puedan aplicarse correctamente las normas legales”. “Beneficios Sociales en el sector privado”, son normas cuyas consecuencias son asumidas directamente por los trabajadores. Entonces presumimos que en la mayoría de los casos, estos

	<p>beneficios serán asumidos por los trabajadores en sentido positivo ya que ayuda de alguna manera u otra a aumentar significativamente el monto de su Remuneración Mínima Vital.</p>
<p>(Madueño, 2015)</p>	<p>En nuestro país se han promulgado un conjunto de normas en materia de trabajo y seguridad social, estableciendo obligaciones y derechos tanto para los empleadores como para los trabajadores, para lo cual el estado ha creado organismos encargados de hacer cumplir estas disposiciones legales.</p> <p>Sin embargo en muchas organizaciones las normas laborales y de seguridad social son infringidas e incumplidas frecuentemente por parte de los empresarios, estos hechos constituyen uno de los grandes problemas que afecta directamente al trabajador</p>
<p>(Beltran, 2015)</p>	<p>Una de los mayores problemas que afecta el desarrollo económico de país es la informalidad ya que 1 millón 600 mil micro y pequeñas empresas son formales mientras que 6.9 millones de empresas son informales según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. Para contrarrestar la informalidad que hay en nuestro país el Estado otorga beneficios para las empresas</p>

	<p>formales. Dentro de estos beneficios están los beneficios laborales que constituyen incentivos para los empresarios como una herramienta que ayude al crecimiento y desarrollo del país. Actualmente en el Perú los beneficios laborales se dan según el nivel de ingresos que tengan las Empresas para así poder impulsar a la formalización y promoción de sus negocios.</p>
--	---

Fuente: Elaborado de los antecedentes del presente trabajo de investigación.

5.1.2 Resultados del objetivo específico N° 2.

Describir las características de los aspectos laborales de la empresa de servicios “Mannucci Diesel S.A.C.”. Trujillo, 2017”.

Con respecto a los resultados obtenidos previa aplicación de los instrumentos de recolección de los datos a la empresa podemos analizar cómo está la empresa; esto fue determinado mediante la aplicación del cuestionario al personal del área de mantenimiento; asimismo se utilizó la técnica de la observación en al área administrativa de la empresa.

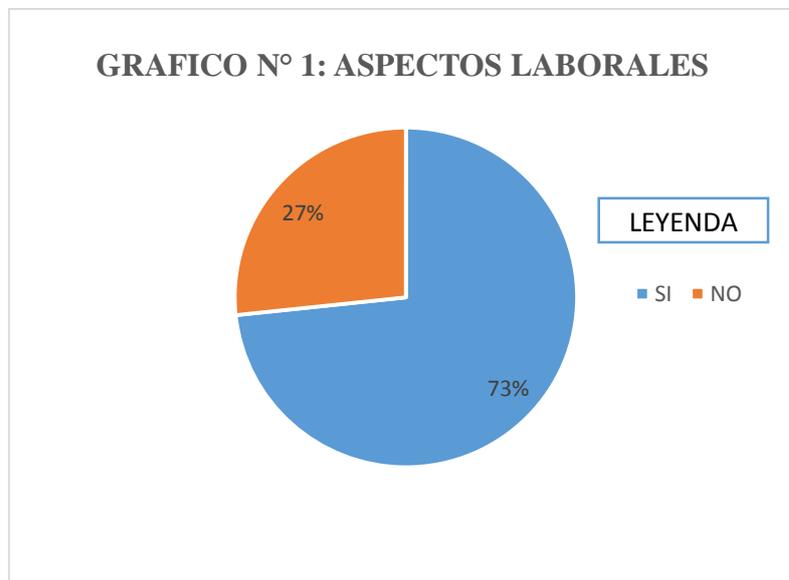
Resultados del cuestionario

TABLAN°1: ASPECTOS LABORALES

¿Conoce sobre aspectos laborales?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
SI	11	73%
NO	4	27%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

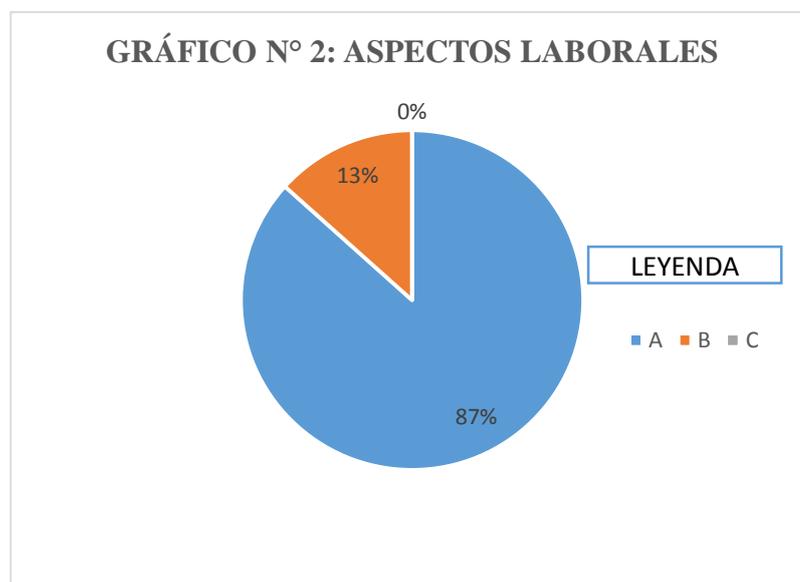
TABLA N°2: ASPECTOS LABORALES

¿Qué entiende por aspectos laborales?

- A) Situaciones o elementos vinculados con el trabajo.
- B) Situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo al crecimiento de la empresa con reglas, obligaciones y derechos.
- C) Acuerdo formal entre quien presta sus servicios profesionales por cuenta ajena.

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	13	87%
B	2	13%
C	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



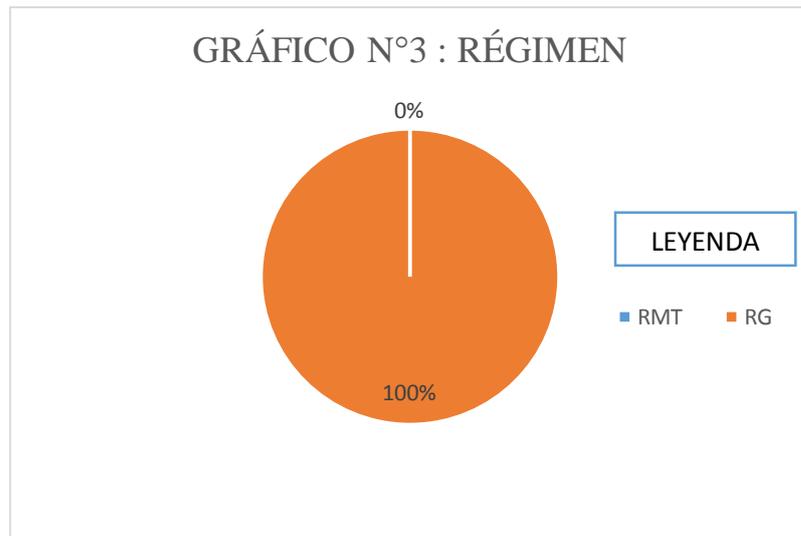
FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N°3 : RÉGIMEN

¿En qué régimen se encuentra la empresa?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
MYPE	0	0%
RG	15	100%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N°4 : CONTRATO DE TRABAJO

¿Cuenta usted con un contrato de trabajo?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
SI	15	100%
NO	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



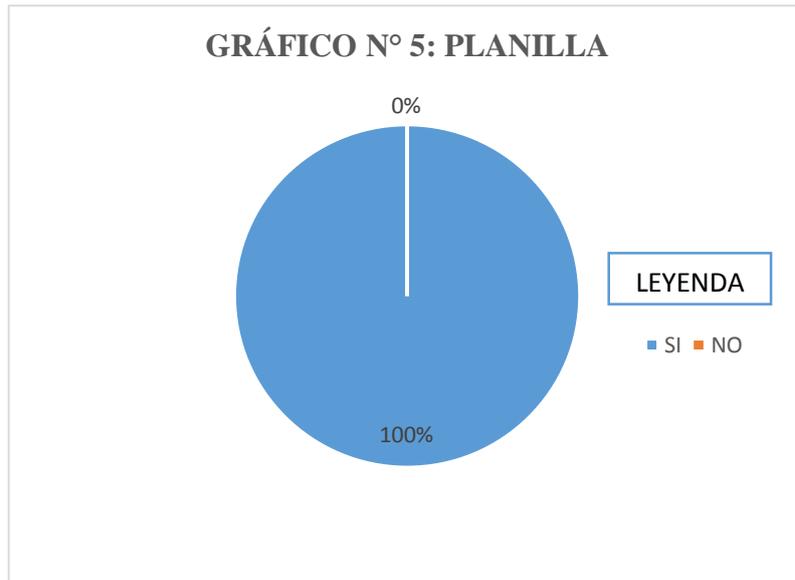
FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N°5: PLANILLA

¿Usted se encuentra en planilla?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
SI	15	100%
NO	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



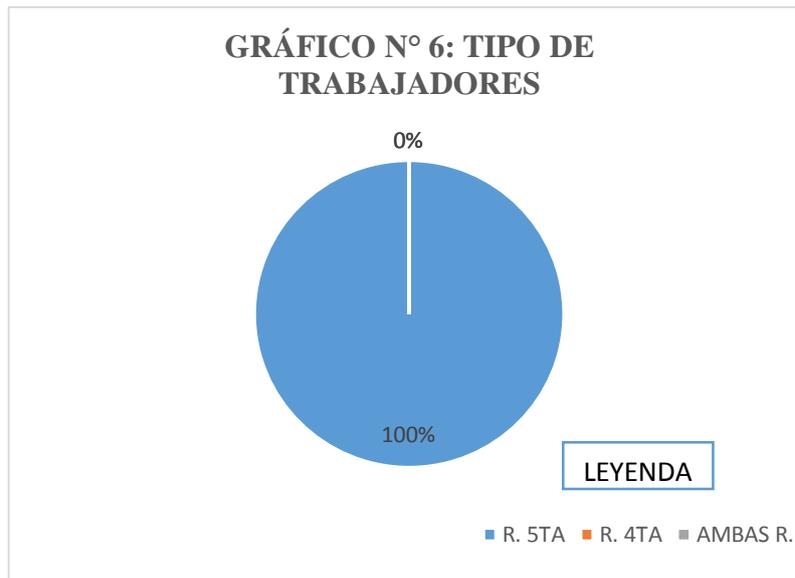
FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 6: TIPO DE TRABAJADORES

¿Qué tipo de trabajador es?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
R. 5TA	15	100%
R. 4TA	0	0%
AMBAS R.	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



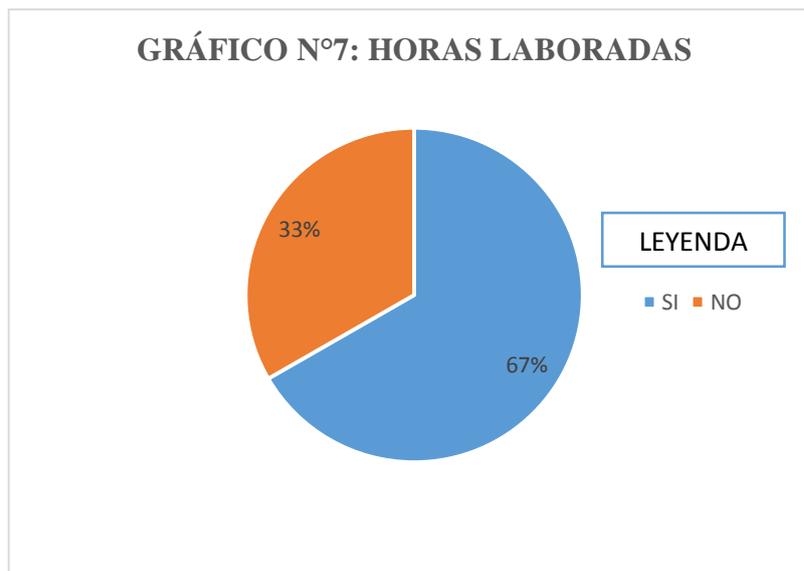
FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 7: HORAS LABORADAS

¿La empresa respeta sus 8 horas y 48 horas de trabajo?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
SI	10	67%
NO	5	33%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



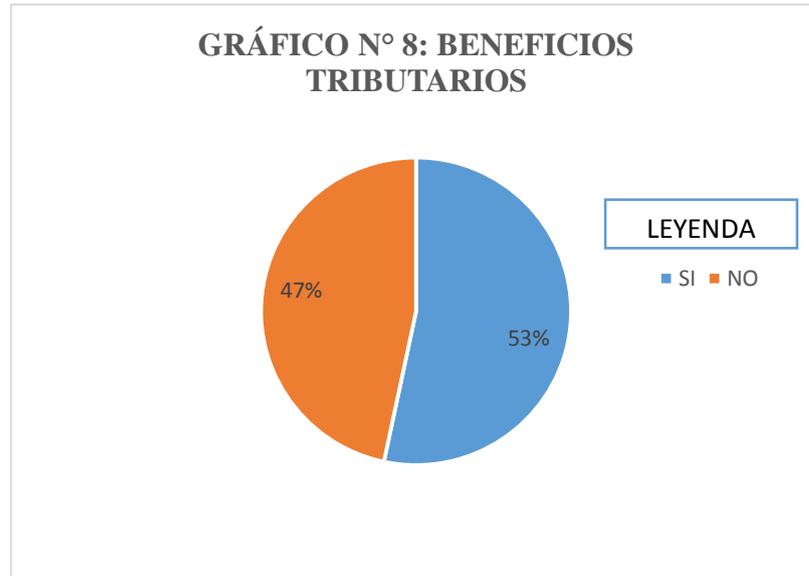
FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 8: BENEFICIOS TRIBUTARIOS

¿Conoce usted de los beneficios tributarios?

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
SI	8	53%
NO	7	47%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



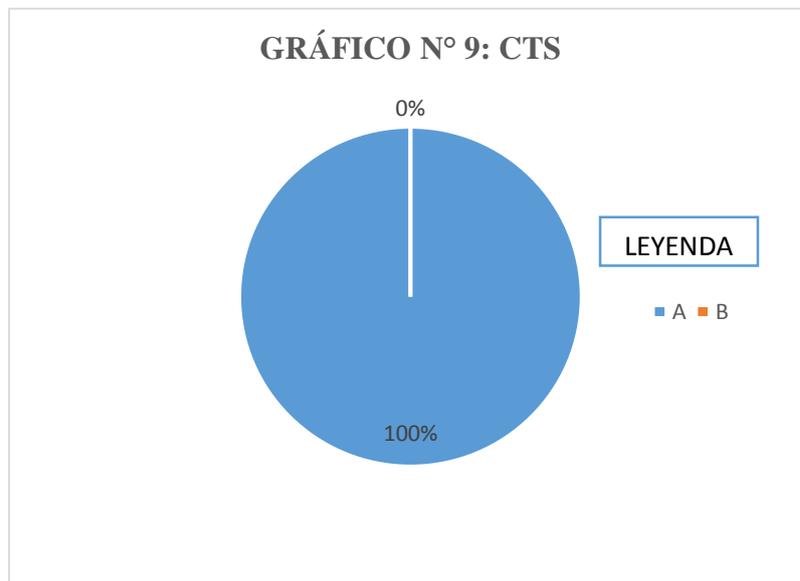
FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 9: CTS

- ¿Sabe que es compensación por tiempo de servicios?
- A) Es un bono que la empresa brinda a sus empleados en función del tiempo que lleva trabajando para ella.
 - B) Conjunto de normas que disciplinan los tributos.

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	15	100%
B	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 10: GRATIFICACIÓN

¿Conoce usted que es una gratificación?

A) Es un derecho laboral.

B) O es una obligación laboral.

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	15	100%
B	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

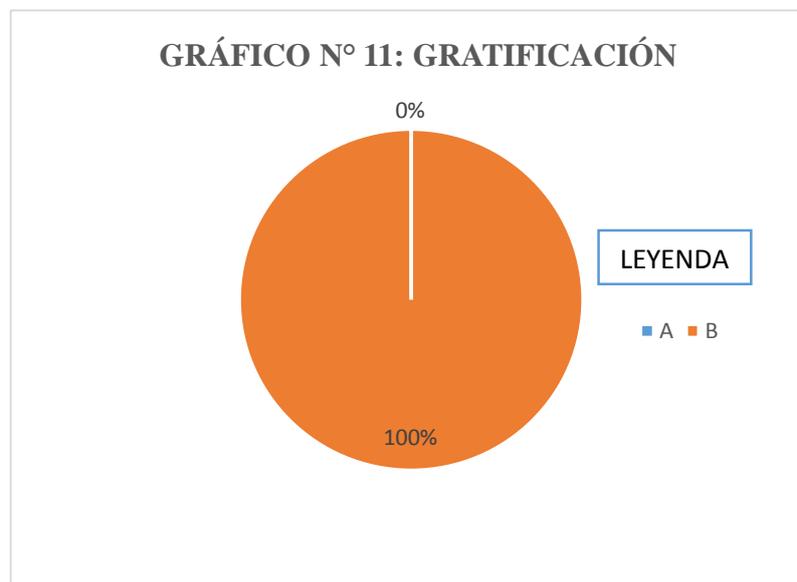
TABLA N° 11: GRATIFICACIONES

¿Cuánto recibe de gratificación en julio y diciembre?

- A) Medio sueldo
- B) Sueldo completo

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	0	0%
B	15	100%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 12: VACACIONES

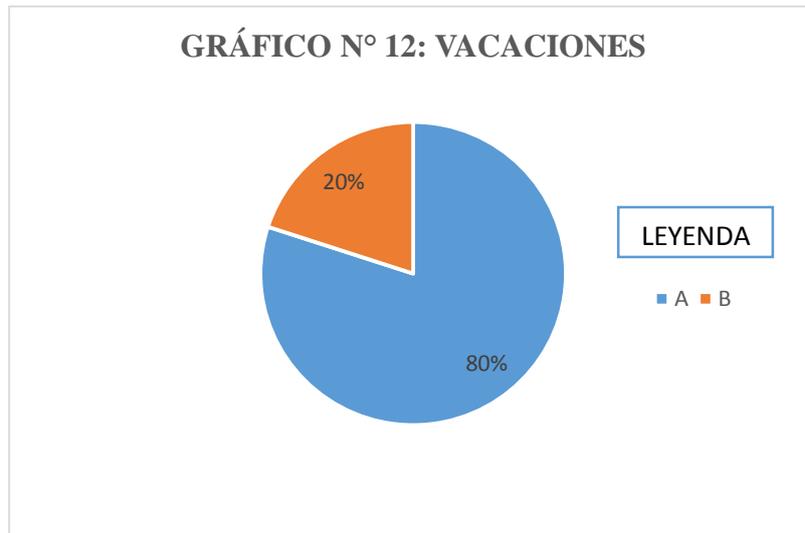
¿Conoce usted sobre el derecho de vacaciones que tiene un trabajador?

A) Es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo.

B) Es el vínculo que se establece entre el trabajador y el empleador.

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	12	80%
B	3	20%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 13: VACACIONES

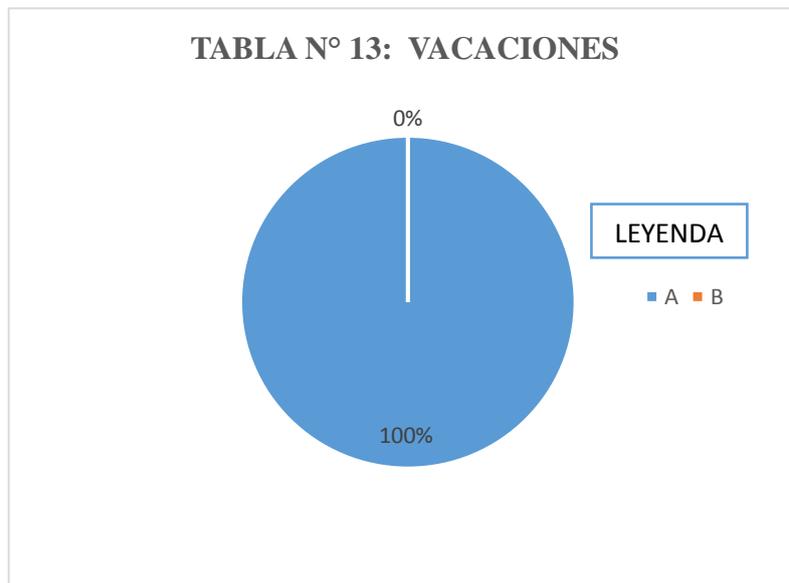
¿Cuántos días de vacaciones tiene al año?

A) 15 días

B) 30 días

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	15	100%
B	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

TABLA N° 14: CAPACITACIONES

¿La empresa realiza capacitaciones en?

A) Materia de seguridad y salud en el trabajo.

B) Establecer medidas para un buen clima laboral.

DETALLE	INTERVALO	PORCENTAJE
A	15	100%
B	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Datos obtenidos de la encuesta realizada.



FUENTE: Elaborado por el autor.

5.1.3 Resultados del objetivo específico N° 3.

Hacer un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales en las empresas de servicios del Perú y de la empresa “Mannucci Diesel S.A.C.”.Trujillo, 2017.

LAS EMPRESAS DE SERVICIOS	MANNUCCI DIESEL S.A.C.	RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN
<p>Mediante la revisión literaria que se ha venido haciendo, se puede apreciar que muchas de las organizaciones empresariales no cumplen con los beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores; ya que muchas de las organizaciones se impulsan más por la informalidad que por la formalidad; es importante que las empresas sean formales para que los trabajadores perciban todos sus beneficios tal cual les corresponde según el régimen en el que se encuentre la organización para el bienestar y eficiencia de sus trabajadores.</p>	<p>La Empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. mediante los contratos que realiza cumple con poner a cada trabajador en planilla con la finalidad de que el personal reciba sus beneficios tal cual le corresponde de acuerdo al régimen general en que se encuentra; asimismo realiza capacitaciones en materia de seguridad, salud y trabajo por lo cual debe tomar en cuenta algunas capacitaciones sobre las ventajas de los beneficios y conocimiento en cuanto a aspectos laborales.</p>	<p>No coincide</p>

Fuente: elaboración propia

5.1.4. Respecto al objetivo N°4.

Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:

- ✓ Que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. debe procurar la incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga.
- ✓ Asimismo se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. Respecto al Objetivo Especifico N° 1

Actualmente las empresas de servicios en el Perú y en muchos de las organizaciones los trabajadores no se sienten identificados con su trabajo ya que no reconocen sus beneficios laborales, al ser tan impredecible para que una empresa siga produciendo en el mejor nivel; logrando así un mejor desempeño de los trabajadores siendo más eficientes cada día y lograr cumplir con los objetivos que se planteo.

Los seres humanos estamos expuestos a adaptarnos obligadamente a una variedad de situaciones para satisfacer las necesidades y mantener un equilibrio emocional; es decir que al tener una motivación, un reconocimiento por su esfuerzo y dedicación de los

trabajadores, esto permite establecer relaciones más satisfactorias y lograr sus actividades satisfactoriamente.

Por otro lado tenemos las compensaciones que también forman parte de un papel importante para los trabajadores, al tener un efecto económico, sociológico y psicológico; al mismo tiempo garantiza la satisfacción de los empleados; asimismo ayuda a la organización a mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Finalmente es importante resaltar que los beneficios sociales laborales y la participación de utilidades en el Perú son muy importante para los trabajadores, por ello las empresas deben optar por la formalidad ya que las obligaciones relacionadas con la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones como un gasto y no como un componente de la distribución de la ganancia.

5.2.2. Respecto al Objetivo Específico N° 2

Según los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área de mantenimiento de la Empresa de Servicios Mannucci Diesel S.A.C; se puede apreciar lo siguiente:

En la tabla N° 1 se puede observar que del 100% de los encuestados de la empresa de Servicios Mannucci Diesel S.A.C; un 73% si conoce sobre los Aspectos laborales, mientras que el 27% no tiene conocimiento acerca del tema; sin embargo es importante que los

trabajadores tengan un poco más de conocimiento sobre el tema para beneficio de sí mismos.

En la tabla N° 2, se propuso una pregunta de lo que significaba para los trabajadores aspectos laborales, el cual dieron a conocer que un 87% marcaron la respuesta correcta; sin embargo el resto de la población encuestada es decir un 13% no acertaron, por lo que da a entender que los trabajadores de la empresa si están al tanto de sus derechos y obligaciones según las normas y leyes establecidas.

En la Tabla N° 3, con respecto al régimen en el que se encuentra la empresa Mannucci Diesel S.A.C, la población encuestada tiene conocimiento del régimen en que esta se encuentra, al demostrar que el 100% dieron respuesta que se encuentra en el régimen general.

En los resultados de la Tabla N° 4, con respecto al contrato de trabajo de 15 encuestados, todos cuentan con un contrato de trabajo; quiere decir que la empresa si cumple según las reglas y leyes establecidas en el Perú.

En la Tabla N°5, del 100% de la población encuestada referente a que si los trabajadores están considerados en planilla; pues el 100% de los trabajadores si están en planilla, contando con sus beneficios correspondientes.

En los resultados de la Tabla N° 6, del total de la población encuestada en cuanto a que tipo de trabajador es; pues el 100% son trabajadores de renta de quinta categoría; ya que la encuesta estuvo

dirigida al personal de mantenimiento de la empresa Mannucci Diesel S.A.C.

En la Tabla N°7, en relación con las horas laboradas que realiza el personal en la empresa, asimismo si la empresa cumple conforme establecen los derechos laborales correspondientes y de acuerdo a la encuesta realizada el 67% si trabaja sus 8 horas y 48 horas semanales, sin embargo el 33% considera que no respetan su horario de trabajo; sin embargo la empresa si le reconoce sus horas extras laboradas en la empresa.

Se observa en la Tabla N°8, sobre conocimiento de los beneficios tributarios, según la encuesta realizada el 53% del personal opina que si tiene conocimiento sobre el tema mientras que el 47% no tiene conocimiento, considero que es importante que deberían informarse sobre el tema.

En los resultados de la Tabla N° 9, acerca de conocimiento y reconocimiento del beneficio de la compensación por tiempo de servicio, el personal encuestado si tiene conocimiento, asimismo también lo perciben por parte de la organización y de acuerdo a las leyes establecidas.

En los resultados de la Tabla N° 10, respectivamente sobre el conocimiento de las gratificaciones; la población encuestada; es decir el 100% del personal si sabe sobre las gratificaciones que se reconocen en julio y diciembre de cada año.

En la Tabla N° 11, con respecto a su reconocimiento de las gratificaciones en julio y diciembre al personal, los encuestados afirmaron que reciben un sueldo completo en los respectivos meses, ya que la empresa se encuentra en el régimen general.

En los resultados de la Tabla N° 12, en relación al derecho de las vacaciones y conocimiento de ello, los encuestados de acuerdo a la pregunta un 80% marco la respuesta correcta sobre el derecho de vacaciones que les corresponde cada año por haber laborado en la empresas, así como también hubo un 20% que no dio con la respuesta correcta sobre la definición de vacaciones.

En la Tabla N° 13, en cuanto a los días que reciben de vacaciones por cada año, el 100% de los trabajadores encuestados dieron a entender que su derecho a vacaciones son de 30 días, pero fraccionados en 15 días; es decir que sus vacaciones son dos veces al año que consta de 15 días.

En los resultados de la Tabla N° 14, con respecto a las capacitaciones que realiza la empresa Mannucci Diesel S.A.C; según los encuestados de la empresa el 100% de las capacitaciones son sobre materia de seguridad, salud y trabajo, considero que la empresa hace bien con sus trabajadores; sin embargo también debería tomar en cuenta algunos temas de un buen clima laboral así como también de charlas de motivación.

5.2.3. Respecto al Objetivo Específico N°3

Mediante la revisión intelectual, se aprecia que la mayoría de las empresas no cuentan con muchos factores que favorezcan a los trabajadores, es decir que sus condiciones de trabajo no son muy buenas, al igual que la informalidad de las empresas no les permite a los trabajadores a percibir sus beneficios según las leyes laborales establecidas en el país y de acuerdo al régimen de las organizaciones. en cuanto a los beneficios tributarios laborales algunas empresas cumplen con dichos beneficios conforme la ley dispone, con la finalidad de que los trabajadores realicen un mejor desempeño y evitar de antemano cualquier problema que puedan afectar no solamente al empleador- empleado sino también a las organizaciones, se requiere colaborar con el crecimiento de las empresas.

La empresa de servicios **Mannucci Diesel S.A.C.** mediante la encuesta realizada al personal de dicha empresa y de acuerdo a las normas laborales, observamos que en cuanto a conocimiento de aspectos laborales, cierta cantidad aún no tiene conocimiento de ello; asimismo según el régimen en el que se encuentra la empresa los trabajadores cuentan con todos sus beneficios; así como también mediante los contratos que realiza la empresa cumple con las leyes y derechos establecidas en nuestro país; ya que su personal

contratado están en planilla, siendo trabajadores que son renta de quinta categoría; con respecto a las horas laboradas, el personal encuestado dijo que en algunos casos trabajaban más de sus 8 horas correspondientes; sin embargo la empresa sí reconoce sus horas extras laboradas, finalmente con respecto a sus beneficios y al régimen; de gratificaciones, los trabajadores reciben sueldo completo, vacaciones de 15 días dos veces al año, CTS tal cual les corresponde y capacitaciones a su personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de la empresa de servicios **Mannucci Diesel S.A.C.** se puede decir que si cumple con sus derechos y obligaciones que le corresponde a cada trabajador según las reglas del derecho laboral y de acuerdo al régimen en el que se encuentra (régimen general).

5.2.4. Respecto al objetivo específico N°4

Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:

- ✓ Que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. debe procurar la incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga.

- ✓ Asimismo se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos.

Para poder incorporar programas de capacitación a los trabajadores se debe tener como aval al gerente, el cual dará respaldo para proseguir con la capacitación sobre los beneficios que se les otorga según le corresponda a cada trabajador.

Se tendrá en cuenta que las contingencias laborales tributarias ya que son un riesgo en la actividad económica desarrollada por la empresa, así como también tienen su origen en el incumplimiento de las obligaciones laborales tributarias y la correcta interpretación de las normas. Asimismo la falta o desconocimiento de la normativa laboral tributaria dentro de la aplicación de las obligaciones y derechos que la empresa que está destinada a cumplir para con sus trabajadores, va a generar una infracción laboral.

La capacitación y los incentivos al personal sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores diseñados especialmente para la empresa, deben contener:

El cumplimiento del contrato de trabajo, las normas legales, los derechos y obligaciones, sus beneficios tributarios; de acuerdo a las normas del régimen especial en el que se

encuentra la empresa, se tendrá que cumplir por ambas partes, es decir entre empleador- empleado.

La incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga; Asimismo al realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos. Sirve para mejorar, complementar y cumplir con las normas legales que la ley sugiere; con la finalidad de fomentar mejores resultados en el cumplimiento de sus beneficios y los objetivos de la empresa, en cuanto a los procesos de comercio y servicios que realiza la organización.

Cumplir con las normas laborales- tributarias, Mejorar y controlar los procesos, garantizar los resultados previstos, mejorar el nivel del servicio con el fin de lograr una mayor satisfacción de los clientes, orientar las actividades de mejora, mediante la implantación del cumplimiento de los derechos y obligaciones y beneficios laborales tributarios, entre empleador-empleado, la empresa va a lograr cumplir con los objetivos en cuanto a la maximización de los beneficios según la calidad y exactitud de la información que se maneja y sea la mejor posible; fomentando así la eficacia, eficiencia y economicidad de las operaciones y movimientos que realice. Asimismo se lograra un mejor

desarrollo del país mediante la formalización de las empresas.

La incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga; consideramos que se le debe dar un seguimiento constante a través de las capacitaciones que se vayan desarrollando.

Asimismo la propuesta consiste en orientar al personal en la correcta administración y control de actividades y la debida atención que se le debe dar, facultando así al personal de la empresa que desarrolle sus actividades de manera óptima. Impulsando así a la competencia y al desempeño profesional, efectividad, eficiencia y economicidad, fomentándole valores con el ejemplo y siempre incentivarles que no solo den una parte de su capacidad sino el total de sus habilidades y capacidades.

La capacitación del personal no solamente lograra que se sientan parte de la empresa, si no también que sienta que es importante e indispensable en dicha empresa y que a su vez va a ser beneficiado el trabajador; asimismo desarrollar un equipo, una cultura organizacional, no solo con el objetivo de que la empresa crezca y tenga una buen imagen, sino

también de que todo lo que se realice en la empresa refleje la atención y satisfacción del cliente.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

6.1.1 Respecto al objetivo específico N° 1

Se concluye en su totalidad que las empresas que realizan labores en el rubro de servicios necesitan formalizarse para que los trabajadores puedan gozar de sus beneficios sociales según las normas laborales, y a la vez reconozcan su esfuerzo y dedicación de los trabajadores con bonos extras de acuerdo al rendimiento de sí mismos; con la finalidad de que sigan mejorando su rendimiento del trabajador y las condiciones de trabajo, así como también también se logre el desarrollo de la empresa.

6.1.2 Respecto al objetivo específico N° 2

Se concluye que en la empresa de servicios **Mannucci Diesel S.A.C.** reconocen y utilizan mediante los beneficios del régimen laboral (gratificaciones, cts, vacaciones, asignación familiar) tiene a todos sus trabajadores en planilla, y a la vez tienen conocimiento sobre los derechos y beneficios que les corresponde por ser una empresa de servicios que se encuentra en el régimen general, notamos que estos beneficios es favorable y ventajoso para los trabajadores de la empresa; sin embargo el caso es que algunos no tiene mucho conocimiento sobre los aspectos laborales y sus beneficios hacia él como trabajador.

En la presente investigación también se detectó que la empresa realiza capacitaciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo lo cual también es importante que realice charlas motivacionales de superación, de conocimiento y psicológicamente, con la finalidad que los trabajadores realicen un trabajo más eficiente.

6.1.3 Respecto al objetivo específico N° 3

Se logró hacer el análisis comparativo de los aspectos laborales de las empresas de servicios con la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. permitiéndonos reconocer las condiciones de trabajo de los trabajadores en las empresas en las que laboran por lo que la mayoría de empresas no consideran a las normas laborales para con sus empleados; debido a la informalización con la que desarrollan sus actividades comerciales; es por ello que no vemos una mayor satisfacción laboral en cada centro de trabajo. Por lo tanto se concluye que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C., cumple con los beneficios de sus trabajadores por lo que los asegura mediante un contrato de trabajo y poniendo a todos sus trabajadores en planilla, sin embargo no todos tienen conocimiento sobre los aspectos laborales y de sus beneficios correspondiente especialmente en el área de servicios – mantenimiento, asimismo considero que debería capacitar más a su personal; para todos en general y capacitaciones de

motivación y/o superación para mejorar las estrategias de la empresa y tratar de llegar a cumplir con los objetivos y metas al cien por ciento.

6.1.4. Respecto al objetivo específico N° 4

Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N°3 se propone:

- ✓ Que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. debe procurar la incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga.
- ✓ Asimismo se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos.

Al incorporar los programas de capacitación al personal se considera que es de suma importancia para esta como empresa, ya que permitirá a los trabajadores a tener más conocimiento sobre sus beneficios y al empleador observar con claridad la eficiencia y eficacia de las operaciones, la regularidad del cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.

Teniendo en cuenta que una visualización del impacto que puede generar la capacitación al personal y/o reconociendo con incentivos el cumplimiento de sus actividades de acuerdo al régimen de la empresa; esto permitirá y se mantendrá la seguridad de que cuenta con información confiable en cuanto a

todo lo que implica cumplir con lo que la ley general establece con los trabajadores de acuerdo a sus derechos y beneficios tributarios que les corresponde.

Dado la información adecuada en las manos adecuadas, exhibiendo esta información a las correspondientes áreas. Por ejemplo permitirá:

Gerentes: la administración en tiempo real y la calidad de los servicios.

Operación: saber cuándo está ocurriendo un incidente o un problema.

Atención al cliente: información para poder entender las necesidades individuales de los clientes.

Logística: la planificación, ejecución y cumplimiento adecuado de los derechos y obligaciones laborales-tributarias de los trabajadores bajo la normatividad de la ley y las normas internacionales de contabilidad.

La segunda propuesta: se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos; lo cual ayudaría a que la empresa pueda mejorar en el cumplimiento de sus objetivos, mediante el buen desarrollo de actividades de los trabajadores según sus actividades.

Concluyo en líneas generales que la globalización y la evolución de los mercados han llevado a que los clientes día tras día sean más exigentes. Esta situación de conocimiento permite así a los

clientes a tomar mejores decisiones y otorgándoles un alto poder de negociación y cumplimiento de las normas internacionales, frente al mercado. Debido a esto, las empresas de servicios y la empresa MANNUCCI DIESEL S.A.C. según el régimen en el que se encuentra cumple con las normas laborales que le corresponde a sus trabajadores; así mismo se sugiere el tema de capacitación sobre sus beneficios y bonos extras por cumplimiento de actividades y objetivos para que la empresa pueda seguir creciendo y desarrollarse; alcanzando así las metas y objetivos, si no también competir por la calidad de los servicios y precios y que además le permita al cliente la satisfacción y fidelización al mismo tiempo por los servicios que la empresa pueda otorgar de acuerdo a las necesidades de los clientes.

6.2. RECOMENDACIONES

1. Que la empresa de servicios Mannucci Diesel S.A.C. debe procurar la incorporación de programas de capacitación de temas sobre el régimen laboral, sobre los beneficios que se les otorga.
2. Asimismo se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimiento de metas y objetivos.
3. Las empresas de servicios que están registradas en el régimen general tiene acceso a los diferentes beneficios laborales; sin embargo algunas no lo utilizan en su totalidad estos beneficios; por lo que se sugiere que deben aprovecharlo al máximo ya que se considera que estos beneficios son desventajosos para los trabajadores.
4. Las entidades fiscalizadoras tales como la sunat y la dirección Regional de trabajo y promoción del empleo deben programar sistemáticamente inspecciones y fiscalizaciones a las grandes y pequeñas empresas a fin de evitar la vulnerabilidad de las inspecciones legales en contra de los trabajadores.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acedo, J. C. (2017). La Jornada Laboral y la Retribución. En R. P. José Carlos Gonzales Acedo, *Formación y orientación laboral 4.ª edición 2017*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.. Copyright.

Amado, J. R. (2016). *El sector servicios en la economía*.

Andres Marcelo Campoverde Gavilanes, N. P. (2013). *Aplicación de la NIC 19: Beneficios de los Empleados Y Su Impacto en la Información financiera tributaria del año 2011.. caso practico de ferri comercio El Arenal*. Cuenca - Ecuador:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3715/1/TESIS.pdf>.

Barreiro, M. M. (2015). "*La contratación laboral temporal casual: Analisis Y Perpectivas*". Valencia:
<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Botero Botero, L. F. (2006). Análisis de rendimientos y consumos de mano de obra en actividades de construcción. En L. F. Botero Botero. Bogotá: Red Universidad Eafit.

Bustamante, C. (2014). Normas Internacionales De Contabilidad NIC 19: Beneficios a los Empleados. En C. Bustamante, *Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados* (pág. 167). Lima:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf.

Capón Filas, R. (2009). *Derecho del Trabajo*. America Latina: Librería Editora Platense S.R.L.

Chiavenato, I. (1992). Niveles Organizacionales. En I. Chiavenato, *Recursos humanos*. McGraw-Hill.

Cimadevilla, B. J. (2013). Introducción a los Recursos Humanos de la Empresa. En E. f. Sánchez. España Madrid: COPYRIGHT © Ediciones Paraninfo, SA.

Clark, C. Q. (2017). los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de trujillo en el año 2016. Trujillo.

Conte, M. C. (2007). Los sistemas Salariales. En M. C. Conte, *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de Trabajo*. Lima: Librería-Editorial Dykinson. Copyright. .

Dominguez, J. (2004). "*El Rol de Recursos Humanos en la crisis bancaria Argentina (2001)*" "*algunos aprendizajes*". Argentina:
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0608_DominguezJ.pdf.

- Empresarial, A. (2005). El Derecho Laboral y La gestión de Recursos Humanos. En A. Empresarial, *El Derecho Laboral y La gestión de Recursos Humanos* (págs. VI-9). Lima: instituto pacífico.
- Estella, Ó. S. (2013). Organización Empresarial. En M. A. Óscar Sánchez Estella, *Organización Empresarial y de Recursos Humanos*. Madrid - España: Paraninfo SA.
- Galicia, R. W. (2014). "Influencia de la satisfacción Laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013". Trujillo:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%C3%8DNEZ_RICARDO_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_TRABAJADORES.pdf.
- García, G. L. (2013). El Derecho Laboral y el Contrato de Trabajo. En G. L. García, *Gestión de Recursos Humanos* (pág. 8). España: Editex,S:A.
- Gonzales, S. D. (2011). Recursos Humanos: Administración y Finanzas. En B. V. Susana Delgado Gonzales, *Recursos Humanos: Administración y Finanzas* (pág. 23). Madrid-España: Copiright ©2008- Ediciones Paraninfo, SA 4° Edición, 4° impresión del 2011.
- Greco, O. (2007). Diccionario contable. En O. Greco, *Diccionario contable* (pág. 146). Buenos Aires: Copyright © 2007. Valletta Ediciones. All rights reserved. . Obtenido de Diccionario contable.
- Greco, O. (2007). Diccionario Contable. En O. Greco, *Diccionario Contable*. Spanish: Valletta Ediciones.
- Gutiérrez, J. M. (2017). Sueldos Y Salarios. En J. M. Gutiérrez, *EL ABC FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS 2017*. Ediciones Fiscales ISEF. .
- Herrera, F. (2010). La Norma ISO en Empresas de Servicios. En T. J. Fontalvo Herrera, *La gestión de la calidad en los servicios. ISO 9001: 2008* (págs. 11-20). Madrid, ES: B - EUMED, 2010: B - EUMED.
- Huari, S. E. (2011). Estudio de las normas Internacionales de Información Financiera sobre los planes de prestaciones definidas y su impacto en los resultados de las entidades del Estado Peruano. En S. E. Huari, *Estudio de las Normas Internacionales de Información financiera sobre los planes de prestaciones definidas y su impacto en los resultados de las entidades del Estado Peruano*. (págs. 2-8). Lima:
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/Tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20\(para%20Inform%C3%A1tica\)/2011/chang_hs%20\(FALTAN%20LOS%20ANEXOS%20III%20y%20IV%20-%20BUSCAR%20EN%20EL%20IMPRESO\)/chang_hs.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/Tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20(para%20Inform%C3%A1tica)/2011/chang_hs%20(FALTAN%20LOS%20ANEXOS%20III%20y%20IV%20-%20BUSCAR%20EN%20EL%20IMPRESO)/chang_hs.pdf).
- Humano, E. P. (2016). *Marco legal laboral: Apremian cambios para fortalecer la dinámica del empleo*. Lima: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/marco-legal-laboral-apremian-cambios-para-fortalecer-la-dinamica-del-empleo/>.
- Jiménez, A. (2013). Concepto y Objeto de la Sucesión de Empresas. En A. Jiménez, *Fusiones y Adquisiciones* (págs. 18-19). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

- León, F. L. (2008). salarios Mínimos. En F. L. León, *Legislación social del Peru: un estudio integral de la legislación social peruana, recopilada, comentada, anotada y concordada*. Lima: Emperatriz editorial "Rimae", 1937.
- Lopez Rojas Ana Paula, R. D. (2014). *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la Empresa Dampier Trujillo S.A.C.* Trujillo- Perú:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/990/1/L%C3%93PEZ_ANA_APLICACION_NIC_19.pdf.
- Madueño, K. P. (2015). Infracciones laborales de las mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria. Tingo Maria.
- Manzano, M. C. (2015). Influencia de Beneficios Laborales en la Formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015. En H. R. Calderón. Puno. Obtenido de
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzo E., Z. R. (2014). Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. En N. M. Moncallo P.. caracas.
- Martín, G. (2008). Diccionario de contabilidad, auditoría y control de gestión. En M. Ángel, *Diccionario de contabilidad*. Spanish: Ecobook - Editorial del Economista.
- Melgar, A. M. (2012). Duración del Contrato de Trabajo. En D. d. Trabajo, *Alfredo Montoya Melgar*. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya, S.A).
- Navarro, S. M. (2012). "*Satisfacción Laboral Y su influencia en la productividad*" (estudio realizado en la delegacion de Recursos Humanos del Organismo judicial en la ciudad Quetzaltenango. Guatemala-Quetzaltenango:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>.
- Neffa, J. C. (2014). Contrato de Trabajo. En D. T. Julio César Neffa, *Actividad Empleo y Desempleo Conceptos y Definiciones*. Ceil-Piette Conicet.
- Pariona, M. S. (2015). *Los recursos humanos, su eficacia y eficiencia en la ejecución del plan anual de contrataciones en el gobierno regional de Ayacucho – periodo 2014*. Ayacucho-Perú.
- Peña, J. C. (2015). Regimen laboral general. *Actualidad Empresarial*, 4-8.
- ProInversión*. (2016). Obtenido de
<http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Rodríguez, J. L. (2014). Visión, Misión y Valores de la Empresa. En E. A. J, *Dirección Estratégica* (págs. 39-46). Ediciones Pirámides.
- Saavedra Chanduví, J. (1999). La Repartición de Utilidades. En J. Saavedra Chanduví, *Dinámica del Mercado de Trabajo en el Perú antes y después de las Reformas Estructurales*. Lima.
- sac, I. P. (2011). Regimén Laboral y Tributario de las MYPE. *Actualidad Empresarial*, 76-90.

- Silva, S. P. (2017). nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del regimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de sachaca 2016. En E. M. Galindo. Arequipa.
- Suleika, Z. C. (2014). *Nivel de desempeño de los trabajadores Y Satisfacción laboral en la entidad financiera Ama en Pacasmayo*. Pacasmayo - La Libertad - Trujillo: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2061>.
- Tenerife, (. C. (2014). *Aspectos Laborales*. creacion empresas.
- Torella, M. L. (2014). beneficios laborales: una herramienta de gestion estrategica en puestos medios y altos. Buenos aires.
- Troilo, F. (2010). *Especialización en Dirección Estratégica de*. Argentina.
- Vico, A. B. (2009). Contenido del Finiquito. En A. B. Vico, *Análisis práctico de la cotización a la Seguridad Social*. Lex Nova. Copyright. .

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LA EMPRESA MANNUCCI DIESEL
SAC, DEDICADA A LA PRESTACION DE SERVICIOS DE
REPARACION AUTOMOTRIZ**

INDICACIONES:

- Marque con una “X” la respuesta que a su juicio considere correcta.

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Cargo que desempeña: _____ Grado académico: _____

Género: Masculino Femenino

Tiempo que labora en la empresa:

1. ¿Conoce sobre aspectos laborales?

Sí No

2. ¿Qué entiende por aspectos laborales?

A) Situaciones o elementos vinculados con el trabajo.

- B) Situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo al crecimiento de la empresa con reglas, obligaciones y derechos.
- C) Acuerdo formal entre quien presta sus servicios profesionales por cuenta ajena.
3. ¿En qué régimen se encuentra la empresa?
- MYPE
 - RG
4. ¿Cuenta usted con un contrato de trabajo?
- Sí No
5. ¿Usted se encuentra en planilla?
- Sí No
6. ¿Qué tipo de trabajador es?
- De renta de quinta
 - De renta de cuarta
 - De ambas rentas
7. ¿La empresa respeta sus 8 horas y 48 horas de trabajo semanales?
- Sí No
8. ¿Conoce usted de los beneficios tributarios?
- Sí No
9. ¿Sabe que es compensación por tiempo de servicios?
- Es un bono que la empresa brinda a sus empleados en función del tiempo que lleva trabajando para ella.
 - Conjunto de normas que disciplinan los tributos.
10. ¿Conoce usted que es una gratificación?
- Es un derecho laboral.
 - O es una obligación laboral.
11. ¿Cuánto recibe de gratificación en julio y diciembre?
- Medio sueldo
 - Sueldo completo
12. ¿Conoce usted sobre el derecho de vacaciones que tiene un trabajador?

A) Es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo.

B) Es el vínculo que se establece entre el trabajador y el empleador.

13. ¿Cuántos días de vacaciones tiene al año?

A) 15 días

B) 30 días

14. La empresa realiza capacitaciones en:

A) Materia de seguridad y salud en el trabajo.

B) Establecer medidas para un buen clima laboral.

ANEXO 02

Controlar y mejorar el cumplimiento de las normas y derechos laborales, entre empleador- empleado.

Mejorar el nivel de servicio con el fin de lograr mayor satisfacción a los clientes.

Mejorar las capacitaciones hacia el personal de la empresa para que mejoren su desempeño laboral.

El sistema estará diseñado a cumplir con las actividades y normas de mejora, mediante la implantación de acciones preventivas y el cumplimiento de las normas establecidas.

Ayudará a cumplir con las normas que la ley establece en cuanto a las actividades de cada personal que labora en la empresa.

El cumplimiento de los derechos y obligaciones tributarias laborales, es de suma importancia para la empresa, ya que permite observar con claridad la eficiencia y eficacia de las operaciones, la confiabilidad y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables.

ANEXO 03

CAPACITACION AL

PERSONAL

OBJETIVO:

Informar e instruir a las personas que laboran en la empresa de las distintas áreas, y en general sobre la importancia del cumplimiento de las normas y cumplimiento de las leyes laborales; así como también en lo moral.

ALCANCE:

Personal que labora en el establecimiento de la empresa de servicios.

RESPONSABILIDAD:

Gerente general

Contador, persona especializada en el cumplimiento de las normas y derechos laborales.

PROCEDIMIENTO

- La capacitación al personal se llevara a cabo sobre la base de un programa escrito de capacitación, elaborado por el gerente general, con el apoyo del personal administrativo y contable.
- El programa de capacitación deberá contener temas que estén relacionados con el cumplimiento del régimen de la empresa y

derechos laborales que la ley establece; así mismo temas sobre lo moral del personal.

- El gerente general deberá tener un registro de cada capacitación realizada con los anexos correspondientes (Ayuda memoria, proyector, pruebas de evaluación debidamente calificadas y relación de asistentes).
- Cada ponente deberá preparar el siguiente material de trabajo:
 1. Ayuda memoria, proyector.
 2. Hoja de evaluaciones
 3. Relación de asistentes

**REGISTRO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL QUE LABORA EN LA
EMPRESA**

Fecha:.....

Tema de capacitación:.....

Persona encargada de la capacitación:.....

Personal capacitado:.....

EVALUACIÓN

Conclusiones:

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL CAPACITADOR

FIRMA DEL PERSONAL

REGISTRO DE CAPACITACIÓN

Denominación del Área:.....	
NOMBRE Y APELLIDO	CARGO

2. Organigrama del Area de RR.HH.

CUADRO DE SOBRE COSTO LABORAL - REGÍMENES LABORALES
--

	RÉGIMEN GENERAL	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
RMV	1,000.00	1,000.00	1,000.00
CTS	583.33	NO	291.67
DESCANSO OBLIGATORIO	SI	SI	SI
VACACIONES	30 DÍAS	15 DÍAS	15 DÍAS
GRATIFICACIONES	1,000.00	NO	500.00
SEGURO SOCIAL DE SALUD	ESSALUD	SIS	ESSALUD
SISTEMA PENSIONARIO	ONP O AFP	ONP O AFP	ONP O AFP

LISTA DE COTEJO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL PERÚ:
CASO “MANNUCCI DIESEL S.A.C.”. TRUJILLO, 2017.**

ALUMNO(A): ABANTO PASTOR CRIS YAQUELIN

ITEMS A EVALUAR	SI ✓	NO X	OBSERVACIONES
¿Los trabajadores concen sobre aspectos laborales?		X	
¿La empresa se encuentra en el régimen general?	✓		
¿Cuentan los trabajadores con un contrato de trabajo?	✓		
¿La empresa cumple con poner a sus empleados en planilla?	✓		
¿Qué tipo de trabajador es? ¿Los empleados Perciben renta de quinta categoría?	✓		
¿La empresa respeta sus 8 horas y 48 horas de trabajo semanales de los trabajadores?		X	Algunos trabajadores realizan horas extras
¿Los trabajadores tienen conocimiento de los beneficios tributarios?		X	
¿Saben los trabajadores que es compensación por tiempo de servicios?	✓		
¿Los trabajadores conocen sobre que es una gratificación?	✓		
¿Recibe sueldo completo de gratificación en julio y diciembre?	✓		
¿Los trabajadores conocen sobre el derecho de vacaciones que deben gozar?	✓		
¿Los empleados cuentan con 30 días de vacaciones al año?	✓		
La empresa realiza capacitaciones	✓		Solo en materia de seguridad y salud en el trabajo

BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIONES
(Año:2018 - Mes:Junio)

Razón Social Mannucci Diesel S.A.C. R.U.C. 20397561454 D.S. N° 001-98-TR
 Dirección Av. Mansiche 480 Trujillo - La Libertad - Peru T/C: 3.2720
 Nombre Gonzales Alayo, Wilmer Epifanio Cargo Técnico / Mecatronico I R. Pension Sistema Privado Pensi Banco BBVA BANCO CONTINENTAL
 D. Identidad DNI : 42317921 Condicion Normal AFP Profuturo (M) Tipo Cta. Cuenta de Ahorros
 F. Nacimiento 07/04/1984 Area Servicios - Pesados C.U.S.P.P. 607771WGAZY5 Nro. Cta. 001102508202002278
 F. Ingreso 01/01/2010 F.Cese Sede Trujillo P. Vacacion Inicio Sueldo B. 2,400.00 S/.
 T/C Trabajad Empleado Colaborador / Empleado C.Costo TLL Volvo - Costos Directos Termino U.Gestion Trujillo - Central Man

Horarios		Ingresos		Descuentos		Aportaciones	
Concepto	Dato	Concepto	Importe	Concepto	Importe	Concepto	Importe
D.Descanso	4	Sueldo	S/. 2400.00	AFP-Aporte	S/. 369.55	ESSALUD	S/. 332.59
D.Laborable	26	A Familiar	S/. 93.00	AFP-Comision	S/. 39.54	Senati	S/. 27.72
H.Laborable	193.00	Comision	S/. 1202.47	AFP-Prima	S/. 50.26		
D.Efectivo	26	ValeAlimento	S/. 100.00	Renta 5ta.	S/. 178.00		
D.Trabajado	25			ValeAlimento	S/. 100.00		
D.Licencia	1			Rimac	S/. 27.00		
				PacificoVida	S/. 20.00		
				Quincena	S/. 997.20		

TOTALES : S/. 3,795.47 S/. 1,781.55 S/. 360.31

Neto a Pagar S/. 2,013.92 Son: DOS MIL TRECE Y 92/100 Soles
 Mannucci Diesel S.A.C.


 Frini Luz Gil Chavez
 Coordinadora de Planillas

Trabajador

BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIONES
(Año:2018 - Mes:Julio)

Razón Social Mannucci Diesel S.A.C. R.U.C. 20397561454 D.S. N° 001-98-TR
 Dirección Av. Mansiche 480 Trujillo - La Libertad - Peru T/C: 3.2720
 Nombre Gonzales Alayo, Wilmer Epifanio Cargo Técnico / Mecatronico I R. Pension Sistema Privado Pensi Banco BBVA BANCO CONTINENTAL
 D. Identidad DNI : 42317921 Condicion Normal AFP Profuturo (M) Tipo Cta. Cuenta de Ahorros
 F. Nacimiento 07/04/1984 Area Servicios - Pesados C.U.S.P.P. 607771WGAZY5 Nro. Cta. 001102508202002278
 F. Ingreso 01/01/2010 F.Cese Sede Trujillo P. Vacacion Inicio Sueldo B. 2,400.00 S/.
 T/C Trabajad Empleado Colaborador / Empleado C.Costo TLL Volvo - Costos Directos Termino U.Gestion Trujillo - Central Man

Horarios		Ingresos		Descuentos		Aportaciones	
Concepto	Dato	Concepto	Importe	Concepto	Importe	Concepto	Importe
D.Descanso	5	Sueldo	S/. 2400.00	AFP-Aporte	S/. 369.55	ESSALUD	S/. 332.59
D.Laborable	28	A Familiar	S/. 93.00	AFP-Comision	S/. 39.54	Senati	S/. 27.43
H.Laborable	196.00	Vacacion	S/. 3731.76	AFP-Prima	S/. 40.65		
D.Efectivo	28	ValeAlimento	S/. 100.00	Renta 5ta.	S/. 182.00		
D.Trabajado	2			ValeAlimento	S/. 100.00		
D.Vacacion	28			Rimac	S/. 27.00		
				PacificoVida	S/. 20.00		
				A.Vacacion	S/. 3183.21		

TOTALES : S/. 7,082.84 S/. 2,807.72 S/. 391.42

Neto a Pagar S/. 383.12 Son: DOSCIENTOS OCHENTITRES Y 12/100 Soles
 Mannucci Diesel S.A.C.


 Frini Luz Gil Chavez
 Coordinadora de Planillas

Trabajador