

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la  
empresa inversiones y servicios Felicita SRL, Sechura año 2022**

**TESIS**

Para optar el título profesional de Contador Público

**Autor:**

Br. Carlos Iván Arrunátegui Puescas

**Tumbes, 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la  
empresa inversiones y servicios Felicita SRL, Sechura año 2022**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dr. Sandoval Rodríguez, Oscar Fernando (Presidente)

Código ORCID: 0000-0003-4478-3425

Dr. Vera Namay, Emilio Máximo

Código ORCID: 0000-0001-8887-2441

Dr. Henry Bernardo Garay Canales

Código ORCID: 0000-0003-2323-1103

**Tumbes, 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la  
empresa inversiones y servicios Felicita SRL, Sechura año 2022**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma:

Br. Arrunátegui Puestas Carlos Iván (Autor)

Código ORCID: 0009-0003-4246-6677

Dr. Garay Canales, Henry Bernardo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0003-2323-1103

**Tumbes, 2026**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



*"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)


En Tumbes, a los trece días del mes de abril del dos mil veintiséis, siendo las 10:00 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designados por RESOLUCIÓN N° 516-2023/UNTUMBES-FACECD, docentes: Dr. Oscar Fernando Sandoval Rodríguez (**Presidente**), Dr. Emilio Máximo Vera Namay (**Secretario**) y Dr. Henry Bernardo Garay Canales (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Henry Bernardo Garay Canales como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicitá SRL, Sechura, año 2022.", para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el bachiller: **CARLOS IVÁN ARRUNÁTEGUI PUESCAS**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **CARLOS IVÁN ARRUNÁTEGUI PUESCAS** con calificativo **APROBADO / BUENO**

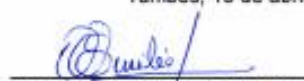
Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.


En consecuencia, queda APTO para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas con diez minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 13 de abril de 2026

  
Dr. Oscar Fernando Sandoval Rodríguez  
DNI N° 00239966  
Código ORCID N° 0000-0003-4478-3425  
Presidente

  
Dr. Emilio Máximo Vera Namay  
DNI N°  
Código ORCID N° 0000-0001-8887-2441  
Secretario

  
Dr. Henry Bernardo Garay Canales  
DNI N° 00373867  
Código ORCID N° 0000-0003-2323-1103  
Vocal

# REPORTE TURNITIN

## Carlos Ivan Arrunategui Puestas

### TURNITIN\_Informe final\_Arrunátegui Puestas Carlos Iván

📄 Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, Sechura año 2022\_Br. Carlos Ivan ...

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:562766790

Fecha de entrega

2 mar 2026, 13:41 GMT-5

Fecha de descarga

2 mar 2026, 14:09 GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN\_Informe final\_Arrunátegui Puestas Carlos Iván.docx

Tamaño del archivo

580.6 KB

57 páginas

9490 palabras

51.115 caracteres

  
DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
ORCID: 0000-0003-2323-1103  
DOCENTE ASESOR

## 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
ORCID: 0000-0003-2323-1103  
DOCENTE ASESOR




### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

<b>1</b>	Internet		
	repositorio.untumbes.edu.pe	5%	
<b>2</b>	Internet		
	www.polodelconocimiento.com	4%	
<b>3</b>	Internet		
	repositorio.unprg.edu.pe	<1%	
<b>4</b>	Internet		
	repositorio.ucv.edu.pe	<1%	

  
 DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
 ORCID: 0000-0003-2323-1103  
 DOCENTE ASESOR

## **DECLARACIÓN JURADA DE VERIFICACIÓN DE REPORTE DE SIMILITUD**

Yo, Henry Bernardo Garay Canales, docente asesor, con N° DNI 00373867, declaro bajo juramento que haciendo uso del software Turnitin que me ha proporcionado la UNTUMBES, he procedido a revisar el Informe final de tesis que se indica a continuación; el cual se encuentra dentro del rango permitido como porcentaje de similitud autorizado.

<b>Escuela profesional</b>	
Contabilidad	
<b>Autor</b>	
<b>N° DNI</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>
03698850	ARRUNÁTEGUI PUESCAS CARLOS IVÁN
<b>Título del Informe de tesis</b>	
Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, Sechura año 2022	
<b>Porcentaje de Similitud</b>	<b>Número de la clase</b>
10%	37492536

Lo que se indica cumple con lo dispuesto en los artículos 8.2 y 8.3 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (Renatil), que señala que la universidad debe contar con medidas para proteger la propiedad intelectual.

Tumbes, 02 de marzo de 2026



.....

Firma de Asesor  
Dr. Henry Bernardo Garay Canales  
DNI 00373867

## **Dedicatoria**

A mi familia, mi refugio y fortaleza, les dedico este logro, por su amor y sacrificio, que han sido mi constante aliento, en cada página escrita, está impreso su inmenso apoyo, este éxito es el eco de su incondicional acompañamiento.

## **Agradecimiento**

Al MBA. Omar Jacinto, gerente de Inversiones Felicita, por abrir las puertas del conocimiento, y al Dr. Henry Bernardo Garay Canales, mi asesor, por su invaluable guía en este proceso investigativo, gracias por su apoyo y por confiar en mi capacidad para llevar a cabo esta investigación, este trabajo es también un testimonio de su generosidad y compromiso con la educación.

## ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN .....	17
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	20
III.	MATERIALES Y MÉTODOS .....	32
3.1.	Formulación de la hipótesis y definición de las variables .....	32
3.1.1.	Formulación de la hipótesis .....	32
3.1.2.	Variables .....	32
3.2.	Tipo y diseño de la investigación .....	33
3.2.1.	Tipo .....	33
3.2.2.	Diseño de investigación .....	33
3.3.	Población y muestra .....	34
3.3.1.	Población.....	34
3.3.2.	Muestra .....	34
3.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.4.1.	Métodos.....	35
3.4.2.	Técnicas e instrumentos .....	36
3.4.3.	Validación y confiabilidad del instrumento. ....	36
3.4.5.	Procesamiento de datos .....	37
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
4.1.	Análisis descriptivo .....	38
4.2.	Análisis correlacional .....	62
4.3.	Discusión de resultados.....	67
V.	CONCLUSIONES .....	70
VI.	RECOMENDACIONES .....	72
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	73
ANEXOS .....		80
Anexo 1:	Matriz de operacionalización de variables .....	81
Anexo 2:	Matriz de consistencia .....	82
Anexo 3:	Instrumento de recolección de datos .....	83
Anexo 4:	Informe de opinión expertos de instrumentos de medición .....	87
Anexo 5:	Autorización para ejecución de tesis .....	95
Anexo 6:	Evidencias.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Los empleados son informados acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho al sueldo mínimo vital? .....	38
Tabla 2: ¿Se asegura la empresa de que todos los trabajadores reciban al menos el sueldo mínimo vital establecido por la ley?.....	39
Tabla 3: ¿Se incluye la asignación familiar en la planilla de remuneraciones de la empresa?.....	40
Tabla 4: ¿La empresa proporciona información clara y accesible a los trabajadores sobre sus derechos a la asignación familiar? .....	41
Tabla 5: ¿Los empleados son informados sobre cómo afecta el Sistema Nacional de Pensiones a su planilla de remuneraciones? .....	42
Tabla 6: ¿Se realizan las deducciones correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones en la planilla de remuneraciones de todos los empleados? .....	43
Tabla 7: ¿Se realizan las deducciones correspondientes a la AFP en la planilla de remuneraciones de cada empleado? .....	44
Tabla 8: ¿La empresa proporciona información a los empleados sobre las características y beneficios de su AFP?.....	45
Tabla 9: ¿Existen registros claros que evidencien las aportaciones realizadas a Essalud por parte de la empresa?.....	46
Tabla 10: ¿La empresa cumple con la gestión de las aportaciones a Essalud? ...	47
Tabla 11: ¿La empresa proporciona SCTR a todos sus empleados de acuerdo con la normativa vigente? .....	48
Tabla 12: ¿Los empleados reciben información sobre los beneficios y cobertura del SCTR de manera accesible y comprensible? .....	49
Tabla 13: ¿Se asegura la empresa de cumplir con los requisitos legales para la formalización de contratos indeterminados? .....	50
Tabla 14: ¿Los empleados con contrato indeterminado reciben información clara sobre sus derechos y obligaciones laborales? .....	51
Tabla 15: ¿Existen políticas claras que regulen la renovación o finalización de contratos a plazo fijo en la empresa? .....	52
Tabla 16: ¿Se lleva a cabo un seguimiento del rendimiento de los empleados con contrato a plazo fijo para evaluar la posibilidad de renovación? .....	53

Tabla 17: <i>¿Se verifica la correcta inclusión de todos los trabajadores en planilla en las declaraciones mensuales realizadas a través del PDT Plame?</i> .....	54
Tabla 18: <i>¿Se han presentado inconsistencias o errores frecuentes en la información de los trabajadores en planilla reportada en PDT Plame?</i> .....	55
Tabla 19: <i>¿Se realiza un seguimiento para asegurar que todas las fechas del cronograma de Sunat sean cumplidas sin atrasos?</i> .....	56
Tabla 20: <i>¿La empresa ha enfrentado problemas por no cumplir con las fechas establecidas en el cronograma de Sunat en el pasado?</i> .....	57
Tabla 21: <i>¿La empresa asegura que las gratificaciones se paguen dentro de los plazos establecidos por la normativa laboral?</i> .....	58
Tabla 22: <i>¿La empresa cuenta con un procedimiento claro para calcular y pagar las gratificaciones a los trabajadores?</i> .....	59
Tabla 23: <i>¿La empresa cumple con los plazos establecidos por la ley para el depósito de la CTS?</i> .....	60
Tabla 24: <i>¿Los trabajadores reciben comprobantes de los depósitos de su CTS?</i> .....	61
Tabla 25 <i>Correlación entre las variables planilla de remuneraciones y obligaciones laborales</i> .....	62
Tabla 26 <i>Correlación entre sueldo mínimo vital y contrato de trabajo</i> .....	63
Tabla 27 <i>Correlación entre sueldo mínimo vital y PDT Plame</i> .....	64
Tabla 28 <i>Correlación entre descuentos de ley y contrato de trabajo</i> .....	65
Tabla 29 <i>Correlación entre descuentos de ley y PDT Plame</i> .....	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Derechos laborales</i> .....	38
Figura 2: <i>Sueldo mínimo vital</i> .....	39
Figura 3: <i>Asignación familiar</i> .....	40
Figura 4: <i>Socialización del rubro asignación familiar</i> .....	41
Figura 5: <i>Información del sistema nacional de pensiones</i> .....	42
Figura 6: <i>Descuentos del sistema nacional de pensiones</i> .....	43
Figura 7: <i>Descuento de AFP en planilla de remuneraciones</i> .....	44
Figura 8: <i>Información socializada sobre beneficios de AFP</i> .....	45
Figura 9: <i>Aporte de Essalud en planilla de remuneraciones</i> .....	46
Figura 10 <i>Gestión de aportaciones ESSALUD</i> .....	47
Figura 11 <i>SCTR en planilla de remuneraciones</i> .....	48
Figura 12: <i>Información recibida sobre SCTR</i> .....	49
Figura 13: <i>Contratos indeterminados</i> .....	50
Figura 14: <i>Obligaciones laborales del empleador en contratos indeterminados</i> ...	51
Figura 15: <i>Contratos a plazo fijo</i> .....	52
Figura 16: <i>Seguimiento de empleados con contratos a plazo fijo</i> .....	53
Figura 17: <i>Trabajadores consignados en planilla registrados en PDT Plame</i> .....	54
Figura 18: <i>Inconsistencias en la información de trabajadores reportada en el PDT Plame</i> .....	55
Figura 19: <i>Cumplimiento del cronograma de vencimientos SUNAT</i> .....	56
Figura 20: <i>Cumplimiento del cronograma de vencimientos SUNAT</i> .....	57
Figura 21: <i>Cumplimiento en el plazo de gratificaciones</i> .....	58
Figura 22: <i>Procedimiento para el cálculo de gratificaciones</i> .....	59
Figura 23: <i>Depósito de CTS</i> .....	60
Figura 24: <i>Comprobantes de CTS</i> .....	61

## RESUMEN

La investigación, sostiene como objetivo general, determinar la relación de la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; planteando como hipótesis general que, la planilla de remuneraciones se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022. En efecto, se abordó el tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo con nivel descriptivo – correlacional de corte transversal, de acuerdo con información confiable y consistente a través del estudio y análisis de la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales para poder alcanzar los objetivos planteados, cuyos datos resultantes son relevantes en las variables abordadas con una muestra de 20 colaboradores. Se aplicó el diseño de investigación no experimental, donde los resultados reflejan un p valor  $< 0,01$  (alfa); por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación; en esa línea, se cuenta con suficiente evidencia estadística para afirmar que, la planilla de remuneraciones se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022. Con respecto al coeficiente de correlación  $r$  de Pearson = 0,716, indica una relación positiva, alta y además significativa entre las variables de estudio. Concluyendo que, la planilla de remuneraciones se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

**Palabras clave:** Aportes patronales, descuentos de ley, planilla de remuneraciones, sueldo mínimo.

## ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship between the payroll and the labor obligations in the company Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura year 2022; posing as a general hypothesis that the payroll is directly and significantly related to the labor obligations in the company Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura year 2022. In fact, the type of applied research with a quantitative approach with a descriptive-correlational cross-sectional level was addressed, according to reliable and consistent information through the study and analysis of the payroll and labor obligations in order to achieve the objectives set, whose resulting data are relevant in the variables addressed with a sample of 20 collaborators. The non-experimental research design was applied, where the results reflect a p value  $< 0.01$  (alpha); therefore, the research hypothesis is accepted; in this line, there is sufficient statistical evidence to affirm that the remuneration payroll is directly and significantly related to the labor obligations in the company Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura year 2022. With respect to Pearson's correlation coefficient  $r = 0.716$ , it indicates a positive, high and also significant relationship between the study variables. Concluding that the remuneration payroll is directly and significantly related to the labor obligations in the company Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura year 2022.

**Keywords:** Employer contributions, legal discounts, payroll, minimum wage.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación abordó el ámbito de la planilla de remuneraciones, como elemento fundamental para gestionar adecuadamente los aspectos financieros y legales relacionados con los elementos inherentes a la organización empresarial en estudio, Inversiones y Servicios Felicita SRL, precisando su principal problema en deficiencias en mantener registros precisos y actualizados que cumplan con las obligaciones laborales en consideración a las leyes y normativa vigente.

A nivel internacional, a lo largo de la historia de la humanidad se ha visto que los derechos laborales han sido objeto de manifestaciones y protestas que se deben fundamentalmente a que los trabajadores han enfrentado situaciones de explotación y condiciones laborales precarias que los despojan de su dignidad, bajo este contexto, se han detectado acciones legales que evidencian una estructura organizada que facilita la violación de las obligaciones laborales por parte de las entidades privadas (Sam, 2022).

En el Perú, las causas que explican la falta de cumplimiento de las regulaciones se deben principalmente a la falta de comprensión o conocimiento de las leyes, así como las inconsistencias en T-registro y poco fortalecimiento de competencias. De acuerdo al aumento de elementos de protección en el estado de emergencia ha tenido repercusiones en la lista de empleados, dado que los procedimientos médicos y los diagnósticos COVID-19 representan un desembolso adicional para la empresa, lo que podría incidir directamente en la remuneración de los trabajadores (Gutierrez, 2021).

En la región Piura, provincia de Sechura, se ubica la empresa Inversiones y Servicios Felicita Sociedad de Responsabilidad Limitada Comercial, contando con trabajadores en diferentes modalidades permanentes y eventuales mediante vínculo contractual de acuerdo al perfil y competencias que permiten garantizar la sostenibilidad operativa y administrativa de la entidad privada; sin embargo, las obligaciones laborales a nivel de la patronal no cuentan con debido sistema de información en línea que permita objetivizar el cumplimiento de la asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones e incentivos en cada grupo ocupacional del personal, criterios que en el presente

estudio se estarán abordando de acuerdo al dimensionamiento establecido, lo cual permitirá mejorar las políticas contables inherentes a las remuneraciones y obligaciones laborales que periódicamente se aplica en las declaraciones y pagos respectivos.

Al respecto, Florencia y Lucín (2022)

En su investigación su principal objetivo fue, determinar el sentido y alcance de los principios del derecho al trabajo previstos en el artículo 326 de la Constitución del Ecuador y analizar su aplicación a los trabajadores informales”. El método usado fue cuantitativo y cualitativo, de alcance explicativo, uso como instrumento el cuestionario y entrevista. Su población fue conformada por profesionales del derecho en la ciudad de Guayaquil. como resultado, el 51,6%, se encontraba en el sector informal para el mes de junio de 2022, mientras en la misma fecha de 2021 la tasa de informalidad era del 49,9% de personas con un trabajo. Se concluyó que, es de vital importancia que de manera participativa se discuta la normativa ordinaria.

Por su parte, Mejía (2023)

Tuvo como propósito analizar la relación existente entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. La metodología fue cuantitativa, de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, de carácter no experimental – transversal, instrumento el cuestionario. La población lo conformó el registro de planillas de los 12 periodos del año 2021, que a su vez también fue la muestra. Teniendo como coeficiente de Pearson 0.815 entre la planilla electrónico y las obligaciones laborales, 0.920 entre el T-Registro y las obligaciones laborales y 0.984 entre el Plame y las obligaciones laborales. Se concluyó que la planilla electrónica se relaciona significativamente con las obligaciones laborales.

La importancia del estudio se evidenció en la vinculación de las variables planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en el entorno organizacional de la unidad de análisis que subrayó la relevancia de contar con sistemas modernos y cumplimiento normativo en cada período mensual.

El objetivo del presente estudio, indicó “determinar la relación de la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022”, de acuerdo con el sistema metodológico que se aplicó a través de la técnica encuesta con los colaboradores del ente empresarial, aplicando la correlación pertinente en sus resultados.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### Antecedentes internacionales

Carrasco (2022)

En su investigación, precisó como objetivo determinar el nivel de incumplimiento de los derechos laborales en las personas con discapacidad a través del análisis de la normativa vigente, doctrina y fundamentación teórica. Su metodología fue de enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, métodos inductivos, como técnica la encuesta y entrevista. Su población y muestra fue las parroquias Carbo, Ayacucho y Olmedo. Como resultado se evidenció que, el 65% de los trabajadores encuestados indicaron que padecen de una discapacidad física, por su parte, el 20% de ellos indicó padecer una discapacidad sensorial. Se concluyó que, existe el nivel de incumplimiento de algunos derechos laborales en las personas con discapacidad a través del análisis de la normativa vigente. (p. 8)

Sam (2022)

En su estudio plantea como objetivo general determinar cómo se ha mercantilizado la fuerza de trabajo y los derechos laborales, abordado en las haciendas de la compañía de capital japones Furukawa C.A. Su metodología fue cuantitativa y cualitativa, de tipo descriptiva, con instrumentos como cuestionario, acopio bibliográfico, entrevista a profesionales expertos y sondeo de opinión. Su población y muestra fue conformada por los trabajadores de Furukama C.A. Reflejó como resultado final que, el 43% de las y los abogados encuestados ostentan poseer una considerable percepción sobre lo que respecta a la mercantilización de la fuerza de trabajo. Su conclusión subrayó que, la mercantilización de la fuerza de trabajo es aquella transformación al punto de la degradación y enajenación del ser humano en el ejercicio de la actividad productiva. (p. 13)

Arellano (2021)

En su investigación, el objetivo consistió en analizar el comportamiento del salario por sectores de actividad económica, y la relación de las variables PIB, inflación, tipo de cambio, tasa de desempleo y tasa de interés con estos. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, como instrumento el cuestionario estadístico. Su resultado final, los salarios en el sector primario pasaron de una pérdida de 15.73 al 27.17% respectivamente. Como conclusión se precisó que, las variables que más influyeron en los salarios del sector primario (*WSprim1t*) fueron la tasa de desempleo y tipo de cambio. En el caso de los salarios del secundario (*WSsec1t*) fueron la inflación, el PIB1 y la tasa de desempleo. (p. 2)

Gómez y Posligua (2021)

En su estudio planteó como propósito principal, identificar de qué forma la vigencia de la ley de apoyo humanitario ha provocado la regresión de los derechos laborales. La metodología es mixta, cuantitativa y cualitativa, de método analítico, uso como técnicas la encuesta y entrevista. Su población y muestra fueron a un grupo de abogados y Juez. Su resultado, la reducción de su personal a un 50%, porcentaje que ha sido permitido por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (2020), contradiciendo al porcentaje máximo del 25% establecido en el Código de Trabajo. Se concluyó, desde la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (2020) se establecieron vías jurídicas para regresar y disminuir principios y derechos laborales de estándar constitucional. (p. 15)

### **Antecedentes nacionales**

Castro (2022)

Sostiene en su investigación como objetivo determinar la relación entre el programa de declaración telemática planilla electrónica –PLAME y las obligaciones laborales en la UGEL Requena, 2021.

Su metodología fue cuantitativa, tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, uso de la técnica de la encuesta. Su población y muestra fueron 63 trabajadores. Su resultado fue, el programa de declaración telemática planilla electrónica en la UGEL de Requena 2021 es calificada como regular (32%) y el 25% lo califica como deficiente. Se concluyó que, las obligaciones laborales se cumplen en un nivel bajo a su personal y nunca se otorga el periodo vacacional. (p. 10)

Gutiérrez (2021)

En su investigación, indicó como objetivo, determinar la relación que existe entre la planilla remunerativa y las obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo, aplicado, diseño correlacional, no experimental, y de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de una filial de CCECC en Perú, y la muestra por 30 empleados de CCECC, sucursal Perú y proyecto Ayacucho. Como resultado final, existe relación significativa entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho 2021 ( $p = 0,018 < 0,05$ ). Se concluyó, la mayoría de trabajadores de la empresa CCECC perciben un nivel de planilla de remuneraciones regular (60%). (p. 7)

Osores y Gonzalo (2019)

En su investigación precisó como objetivo general, establecer la relación que existe entre la planilla electrónica y obligaciones laborales en empresas constructoras Huancayo 2018. Su utilizó el método de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, como técnica la encuesta. La población y muestra estuvo conformada por 05 empresas constructoras. El resultado de correlación de Pearson fue de 0,949 para variable planilla electrónica y de 0,969 para la variable obligaciones laborales. Se concluyó que, existe relación directa entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Huancayo año 2018. Confirmado a través de un “ $r$ ” = 0,8976. (p. 8)

Sulca (2018)

En su investigación, planteó como objetivo general la elaboración de una propuesta para el control del proceso de planillas, tomando en cuenta el factor humano y los recursos empleados para su realización. Su metodología reflejó un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva; utilizó el instrumento cuestionario. Su población y muestra se conformó por 45 trabajadores que intervienen en el proceso de control de planillas y remuneraciones. Como hallazgo se indicó que, la oficina de Informática dejaría de participar directamente, por el contrario, sólo se limitaría a ofrecer soporte técnico a los equipos y la respectiva asesoría a los involucrados; con ello, se estaría ahorrando un promedio de tres (03) días en el proceso. Se concluyó que, el proceso de planillas, no es aplicado de manera óptima por factores de personal, equipamiento y la no definición de dicho proceso. (p. 10)

### **Antecedentes locales**

Aguilar y Campoverde (2022)

En su estudio subrayó como propósito, determinar la relación que existe entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2022. La metodología indicó un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo – correlacional, tipo básico y diseño no experimental, la técnica empleada fue la encuesta. La población y muestra se conformó por 60 trabajadores. Su resultado final indicó, el nivel alto tiene un 20% y en el nivel medio un 51.7% determinando así que el servicio público que brinda SUNAFIL es ineficaz en un 71,7%. Se concluyó, la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales tienen una estrecha relación. (p. 7)

Farías (2022)

En su investigación se planteó como objetivo principal, analizar la percepción jurídica de los abogados litigantes y de otros profesionales sobre el régimen de contratación administrativa de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes-2022, se aplicó una metodología de

enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, tipo descriptiva-explicativa, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población y muestra se conformó por el conjunto de abogados litigantes de Tumbes. Los resultados indicaron un  $r$  de Pearson = 0,576 y un  $p$ -valor= 0,000 siendo este  $\leq 0.05$ . Concluyendo que se encontró similitud en el registro significativo entre ambas variables de investigación. (p. 10)

Tasayco (2022)

En su investigación se subrayó como objetivo principal, analizar el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Percamar S.A.C. periodo 2021 en la ciudad de Piura, 2021. Se utilizó el método de enfoque cuantitativo, de tipo inductivo, uso como técnica la guía de entrevista y cuestionario. La población la conformó el total de trabajadores y se aplicó una muestra censal con el 100% de la población. El resultado de estudio sostiene que, la empresa Percamar SAC ubicada en el régimen laboral de la mediana y pequeña empresa (REMYPE), recibe por parte de la empresa beneficios laborales el 75% del total de los mismos. Se concluyó que, la empresa Percamar S.A.C. cumple en cancelar los beneficios laborales a sus trabajadores en el sistema de planillas, conforme al régimen laboral de la mediana y pequeña empresa (REMYPE). (p. 1)

Balladares (2018)

En su estudio, tuvo como propósito proponer la implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. Se utilizó una metodología de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal, uso la técnica del cuestionario. La población y muestra fueron de 370 trabajadores. Su resultado fue, el 71.08% responde que mejorando el proceso se agilizaría y se recortaría el tiempo de atención, por otro lado, el 60.27% considera que si se debería proponer la implementación para mejorar el proceso del sistema remunerativo. Se concluyó que, la iniciativa de implementar el procedimiento en planillas con los sueldos es significativa y beneficiosa para la Universidad Nacional de Tumbes. (p. 8)

## **Planilla de remuneraciones**

### **Teoría de la planilla de remuneraciones**

Arévalo (2021)

La planilla de remuneraciones es utilizada exclusivamente para empleados. Se denomina así a la remuneración en valores monetarios que periódicamente percibe el dependiente de una empresa por desarrollar normalmente por trabajo de carácter intelectual. Es utilizada para registrar las remuneraciones de los trabajadores. Se denomina así a la remuneración en términos de unidades monetarias que periódicamente percibe el dependiente de una empresa por desarrollar normalmente su trabajo. (p. 8)

Pérez (2020)

Según la teoría de planilla de remuneraciones se define como un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores, permitiendo efectuar las declaraciones determinativas en los cronogramas de vencimiento establecidos. (p. 7)

### **Teoría de gestión de planillas**

Huillcapuma (2021)

De acuerdo a la teoría de la gestión de planillas comprende el proceso que se lleva a cabo para una correcta elaboración de remuneraciones, que implica desde la planificación hasta la ejecución.

## **Planilla de remuneraciones**

Arias y Sarmiento (2022)

La planilla de remuneraciones es un conjunto de actividades que posibilitan el buen manejo de información de cada colaborador con el objetivo de realizar la aplicación correcta de los cálculos y descuentos, haciendo uso de las normas y leyes vigentes.

El proceso de la elaboración de la planilla de remuneraciones se encarga de recopilar, compartir, verificar y proporcionar la información necesaria para el sistema de personal. (p. 13)

Pineda (2022)

La planilla de remuneración es un documento fuente esencial, que permitió realizar las operaciones contables y correspondientemente registrarlos, conforme lo establece la normatividad vigente, vale decir consolida el cumplimiento de labores en forma cuantitativa de los sueldos que le corresponde a cada uno de los trabajadores de la empresa, siendo ordenada y cronológica, esta planilla es de aplicación indispensable por cada empresa en cumplimiento de los lineamientos normados y establecidos por la autoridad de trabajo. (p. 19)

Correa (2022)

La planilla de pago es el documento en el que se especifican los detalles y aspectos vinculados con el sueldo de la persona en la modalidad contractual que mantiene de acuerdo a lo pactado administrativamente con el empleador. Comprende el documento llevado por medios informáticos desarrollado por SUNAT, incluyendo a los empleadores, así como a trabajadores activos, pensionados, prestadores de servicios, y modalidades de formación profesional (practicantes) y terceros, contiene información del personal y de los titulares de derechos. (p. 17)

### **Descuentos de AFP (Asociación de Fondo de Pensiones)**

Damián y Narvaez (2022)

Las AFP son entidades que realizan la administración del dinero de los fondos de pensiones de los afiliados, con la finalidad de generar ganancias para beneficiarlos en el futuro financiando su pensión al momento de jubilarse. Las AFP son las que realizan inversiones institucionales y son las más importantes inversionistas en el país, en efecto, invierten en diferentes instrumentos financieros teniendo en cuenta los límites que fueron fijados por la SBS y la Asociación de AFP para cada tipo de fondo. (p. 19)

Alcántara (2021)

Las Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) son sociedades anónimas que tienen por objetivo administrar un fondo de pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones que establece la ley. Las AFP llevan a cabo sus actividades en el marco de la Ley del sistema de ahorro de pensiones y son responsables de administrar el sistema de pensiones tanto para los trabajadores que están activos y los pensionistas. (p. 20)

Alzamora y De La Cruz (2019)

Las AFP son las únicas empresas que tienen un control de este tipo y de ese nivel de exigencia, lo que garantiza un perfecto funcionamiento del Sistema y un exacto control del manejo de los fondos. Es importante recalcar que el Sistema Nacional de Pensiones SNP vinculado con la Oficina de Normalización Previsional ONP, no tiene este control y tampoco está supervisada por la Superintendencia de Banca, Seguros y las Administradoras de Fondo de Pensiones AFP. (p. 30)

### **Descuento de SNP**

Vivas (2019)

Comprende el Sistema Nacional de Pensiones SNP mediante el descuento en planilla, que se prioriza un rango fijo de pensiones, cuyo cálculo se aplica en función de la base imponible remunerativa laboral activa. No puede haber montos diferentes, por lo tanto, el monto de la pensión no es un factor determinante, puesto que es fijo en el tiempo. (p. 10)

Cucho (2022)

El sistema nacional de pensiones comprende aspectos vinculados con la oficina de normalización previsional ONP, en sustitución de los sistemas de pensiones de las cajas de pensiones de la caja nacional del seguro social, del seguro social del empleado y del fondo especial de jubilación de empleados particulares. (p. 56)

De La Cruz (2021)

El sistema nacional de pensiones, es un sistema de reparto el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones en cada entidad pública o privada de acuerdo a la naturaleza del vínculo laboral. (p. 18)

## **Obligaciones laborales**

### **La Teoría de las obligaciones laborales**

Amayo y Castro (2022)

Según la teoría de las obligaciones laborales actuales que surgen en la organización empresarial significan los parámetros establecidos normativamente para su cumplimiento a nivel de retribuciones, deducciones de ley, aportes de ley y bonificaciones surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la adecuada dirección y organización empresarial. (p. 48)

Ordoñez y Vilcayauri (2022)

La teoría de obligaciones laborales indica que la operacionalización está conformada por un grupo de métodos y técnicas que brindan una forma de medir como variable, de acuerdo al proceso de índole laboral y contable en sus componentes para poder medirla. Así mismo implica un proceso de indicadores laborales en beneficios de cada trabajador. (p. 13 – 14)

## **Obligaciones laborales**

Bazán (2022)

Son todos aquellos beneficios contractuales otorgados a empleados como ayuda, apoyo o incentivo para el desempeño a cabalidad de su trabajo. El derecho laboral es amparado como el conjunto de normas atributivas donde se defiende los derechos tanto individuales del trabajo, colectivo del trabajo, seguridad social y procesal del trabajo. (p. 17)

Zavaleta (2022)

Las obligaciones laborales son un grupo de leyes que regulan la relación entre trabajador y patrón, mediante la intervención del Estado, para proteger a cualquiera que realice un servicio dependiente, permitiéndole al trabajador defender sus derechos de manera individual, colectivo, su seguridad social y procesal del trabajo que le permitan vivir en una forma digna. (p. 13)

Gonzales (2020)

Los derechos laborales se han visto afectados a nivel mundial y esto se ve reflejado debido a la falta de equilibrio en la economía, donde los contratos de trabajo tienen el amparo del estado, pero los despidos han dejado huellas perjudiciales en los trabajadores. Cuando nos referimos a los derechos laborales se habla a todo ese conjunto de obligaciones que recoge las normas imperativas y que el empleador debe cumplir con sus trabajadores en los períodos correspondientes. (p. 6)

Vásquez (2021)

Son todos los beneficios que el trabajador debe gozar desde que se da la suscripción de un contrato y estos por ley son irrenunciables, estos derechos lo gozan todo tipo de persona no importando su estatus social o nacionalidad, por cuanto se ampara en lo establecido normativamente, quedando en la responsabilidad del empleador su cumplimiento.

## **Vacaciones**

Franco, et al. (2018)

Las vacaciones como beneficio social son necesarias más aún cuando es un trabajo que se realiza lejos de la familia, lamentablemente en la actualidad es difícil desconectarse del trabajo por tanta tecnología existente, en estos tiempos ya no es fácil distinguir entre el trabajo y la vida familiar. Un trabajador recibe correos y llamadas personales dentro de su horario de labores, así como correos de su jefe, esto ocurre en todos los niveles. (p. 19)

Bocanegra (2023)

Están referidos a un periodo de días determinados al año en que los colaboradores interrumpen sus labores para descansar, sin perjudicar su pago. Este elemento es de carácter obligatorio y fijo donde todos los colaboradores les corresponde unas vacaciones laborales por ley de acuerdo al cronograma que se establece en cada empresa. (p. 24)

Sernaque (2023)

El monto por derecho a vacaciones corresponde a un sueldo completo sin descuento ni aportes, esto será toda vez que el empleado cumpla 1 año de labor de manera consecutiva con una jornada laboral no menor a 4 horas diarias, y el derecho será de 30 días calendario de descanso de acuerdo con las disposiciones vigentes. (p. 17)

### **Compensación por tiempo de servicios**

Vera (2022)

La compensación por tiempo de servicios según nuestra legislación vigente, solo les corresponde a aquellos trabajadores que labores más de 4 horas diarias, en ese sentido a los trabajadores part time no les corresponde el derecho a percibir este beneficio; lo cual a consideración del investigador resulta algo injustificado, puesto que la jornada laboral no determinada la condición de trabajador de una persona. (p. 15)

León (2022)

La Compensación por tiempo de servicios CTS es regulada por él (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997), que dispone en su primer artículo que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese de trabajo y la promoción del trabajador y su familia. Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. (p. 21)

Vilela (2019)

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio de larga data en nuestra legislación, que en sus inicios fue denominada indemnización por tiempo de servicios ya que era un monto que se entregaba al cese de un trabajador debido al despido de su empleador, registrándose contablemente a nivel de provisión y pago. (p. 46)

## **Gratificaciones**

Rojas (2021)

Las gratificaciones legales brindan beneficios a los colaboradores que se encuentran inmersos en el régimen laboral de la actividad privada. Este escenario se presenta independientemente de la modalidad de contratación convenida con antelación a beneficio de ambas partes. Las gratificaciones legales son concedidas de manera obligatoria por las normas laborales, como, las Gratificaciones que se pagan dos veces por año, las cuales son por Fiestas Patrias y Navidad. (p. 11)

Rivera y Tenorio (2021)

Comprende el beneficio de gratificaciones a los trabajadores que brindan o prestan sus servicios hacia las empresas. De acuerdo con los días laborados por el trabajador, se aplica el pago del presente beneficio en el periodo correspondiente, con fecha hasta el 15 de julio por fiestas patrias y hasta el 15 de diciembre por navidad. (p. 29)

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Formulación de la hipótesis y definición de las variables**

##### **3.1.1. Formulación de la hipótesis**

###### **a) Hipótesis general**

La planilla de remuneraciones se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

###### **b) Hipótesis específicas**

1. El sueldo mínimo vital se relaciona directa y significativamente con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.
2. El sueldo mínimo vital se relaciona directa y significativamente con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.
3. Los descuentos de ley se relacionan directa y significativamente con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.
4. Los descuentos de ley se relacionan directa y significativamente con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

##### **3.1.2. Variables**

###### **a) Variable independiente: Planilla de remuneraciones**

###### **Definición conceptual**

La planilla de remuneraciones es un conjunto de actividades que posibilitan el buen manejo de información de cada colaborador con el objetivo de realizar la aplicación correcta de los cálculos y descuentos (Sarmiento, 2019)

### **Definición operacional**

La variable independiente planilla de remuneraciones fue medida con las dimensiones, sueldo mínimo vital, descuentos de ley y aportes de ley, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario con medición ordinal en escala de Likert en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL.

### **b) Variable dependiente: Obligaciones laborales**

#### **Definición conceptual**

Son todos aquellos beneficios contractuales otorgados a empleados como ayuda, apoyo o incentivo para el desempeño a cabalidad de su trabajo (Bazán, 2022)

#### **Definición operacional**

La variable obligaciones laborales fue medida mediante las dimensiones, contrato de trabajo, PDT Plame y beneficios laborales, mediante la aplicación de la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario con medición ordinal en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL.

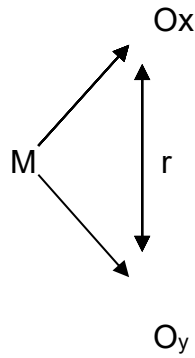
## **3.2. Tipo y diseño de la investigación**

### **3.2.1. Tipo**

Para el tipo de estudio, según Manterola et al. (2019) “En consideración a la conceptualización clásica de la palabra, medir representa designar números a sucesos, sus objetos según algunas reglas”, al respecto, se abordó la investigación de tipo aplicada con nivel descriptivo - correlacional. Asimismo, contó con enfoque cuantitativo de acuerdo a la magnitud de investigación, con corte transversal (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.2.2. Diseño de investigación**

Se aplicó el diseño no experimental en la investigación, por cuanto “se trata de investigaciones que se ejecutan sin manipular de manera deliberada las variables y en las que solamente se visualizan los objetos de estudio en su ámbito natural para poder analizarlos” (Guevara et al. 2020).



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Planilla de remuneraciones

Oy: Obligaciones laborales

r: Relación entre planilla de remuneraciones y obligaciones laborales

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población se constituyó por todos los trabajadores que forman parte de la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, en un número de 99 (noventa y nueve). Al respecto, Moreno (2021) afirma “El colectivo o población de estudio es un conjunto o grupo de casos, determinado, restringido y viable, que forma como referente para poder elegir la muestra que como objetivo consigue una serie de juicios predeterminados”.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra se aplicó por conveniencia y se conformó por 20 trabajadores de la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, comprendiendo una muestra no probabilística. Al respecto (Hadi, et al., 2023) menciona “La muestra de investigación es el grupo de individuos o elementos seleccionados de una población para ser estudiados y los resultados obtenidos de la muestra se utilizan para hacer inferencias o generalizaciones sobre la población” (p. 77).

### **Criterios de inclusión**

Se incluyeron los trabajadores permanentes de las diferentes áreas administrativas y operativas de la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, de manera que la investigación comprendió la aplicación de instrumentos en sus variables de estudio para todos los colaboradores de la unidad de análisis.

### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron los trabajadores eventuales, por cuanto la investigación comprendió la aplicación de instrumentos que permitieron recoger información coherente de la empresa Inversiones y Servicios Felicita Sociedad de Responsabilidad Limitada a cargo de trabajadores con la continuidad pertinente.

## **3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Métodos**

#### **Método inductivo**

Se aplicó el análisis de encuestas mediante la recolección de información, asimismo la aplicación de la observación en el desarrollo del estudio, con el fin de obtener datos sobre la planilla de remuneraciones en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, considerando reunir toda la base de datos que sea posible, para reflejar su relación con las obligaciones laborales durante el año 2022 (Romero et al. 2021).

#### **Método descriptivo**

A través del método descriptivo, se aplicó un sistema de actividades que permitió recopilar, organizar, presentar, analizar y resumir los resultados de las observaciones, mostrando con detalle la información sistematizada de la planilla de remuneraciones en sus parámetros de cada ítem y simultáneamente de las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022 (Huacchillo, 2021).

### 3.4.2. Técnicas e instrumentos

#### Técnicas - Encuesta

La técnica de encuesta, metodológicamente permitió aplicar el instrumento de manera individual a los colaboradores de las áreas establecidas en la empresa, en la cual se indicaron los ítems por cada variable que cuentan con la relevancia y relación según el propósito de la presente investigación. (Arias y Covinos, 2021)

#### Instrumento - Cuestionario

Instrumento en el cual se establecieron las interrogantes que se vinculan a nivel de cada variable del presente estudio, las mismas que se aplicaron a todos los trabajadores de las áreas administrativas y operativas con el propósito de poder medir cada variable. (Arias y Covinos, 2021)

### 3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

#### 3.4.4. Confiabilidad

Planilla de remuneraciones	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
0.820	12

Obligaciones laborales	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
0.810	12

#### Validación

Los instrumentos fueron validados a través de juicios de expertos especialistas en el tema de investigación; comprendió los criterios a validar en cada variable y su dimensionamiento respectivo según los indicadores establecidos. (Arias y Covinos, 2021)

### **3.4.5. Procesamiento de datos**

En la recolección de datos, se tomó en cuenta a Sánchez et al. (2018), se aplicó el instrumento cuestionario, el cual consta de los ítems por cada indicador en atención de la técnica encuesta, aspectos que permitieron de manera cuantitativa abordar métodos descriptivos para organizar, resumir, analizar e interpretar la base de datos que se obtuvo mediante las observaciones.

Con la información proveniente de la recolección de datos, se analizó estadísticamente en cuadros que reflejen los resultados necesarios en la determinación de la información relevante, mediante las actividades relacionadas y así poder identificar y evaluar la relación de la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales de la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

Según la información que se obtuvo en la etapa de ejecución de la metodología prevista, se procesó en el aplicativo Microsoft Excel; para presentar cada resultado se aplicó el uso de tablas y figuras denotando el sistema de estadística descriptiva; para la comprobación de hipótesis se aplicó el programa SPSS versión 26.0, a través de la determinación de la prueba de normalidad, mediante el cual se estableció la contrastación de hipótesis.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

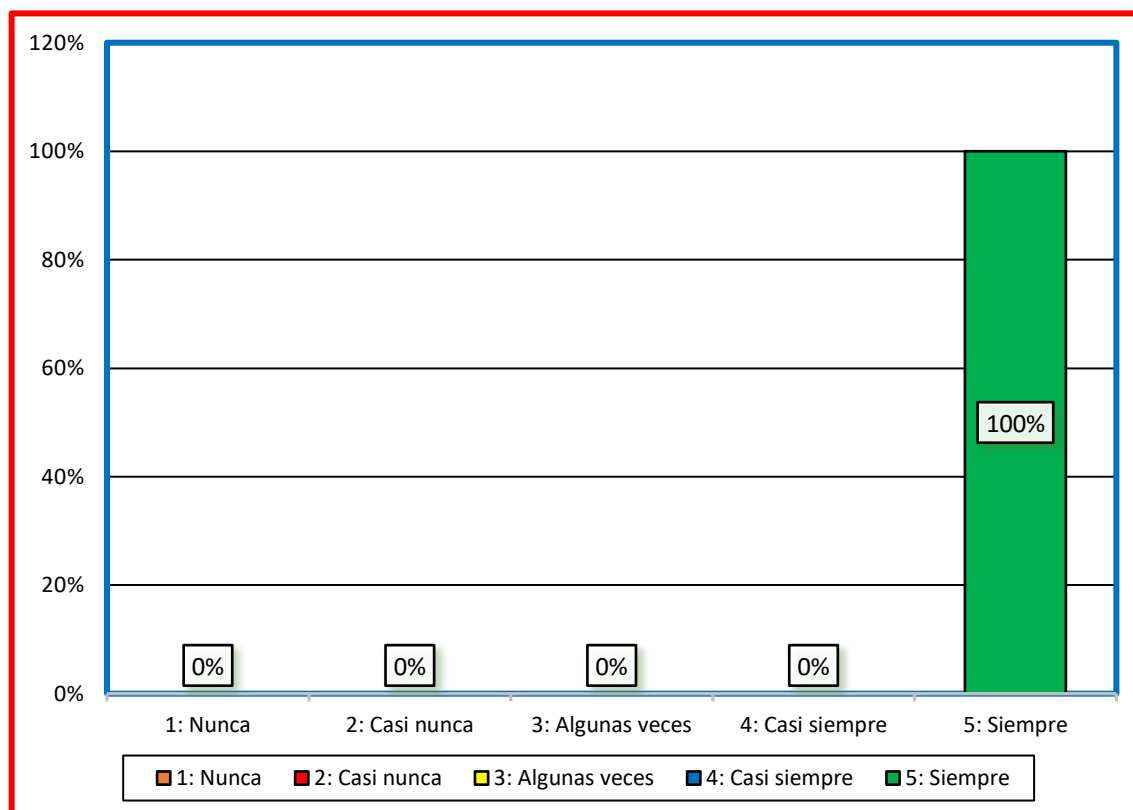
*¿Los empleados son informados acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho al sueldo mínimo vital?*

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
0	0	0	0	20

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 1:**

*Derechos laborales*



*Nota.* La tabla 1 y figura 1 evidencian que, para 20 colaboradores siempre se aplica los derechos laborales, significando el 100% de representatividad.

**Tabla 2**

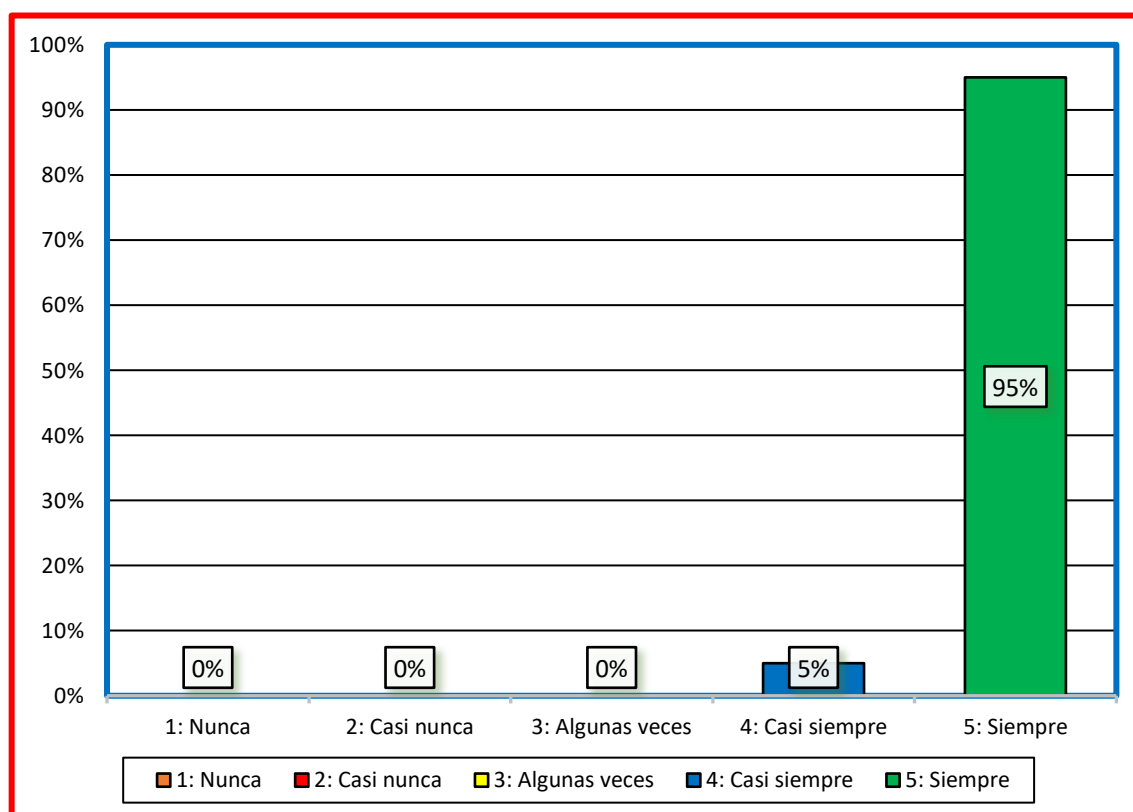
*¿Se asegura la empresa de que todos los trabajadores reciban al menos el sueldo mínimo vital establecido por la ley?*

<b>1</b> <b>Nunca</b>	<b>2</b> <b>Casi nunca</b>	<b>3</b> <b>Algunas veces</b>	<b>4</b> <b>Casi siempre</b>	<b>5</b> <b>Siempre</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 2:**

*Sueldo mínimo vital*



*Nota.* La tabla 2 y figura 2 muestran que, para 19 colaboradores siempre se refleja el cumplimiento del sueldo mínimo vital en las boletas de pago de los trabajadores, lo cual evidencia un 95%; para 1 colaborador casi siempre, equivalente al 5% de representatividad.

**Tabla 3**

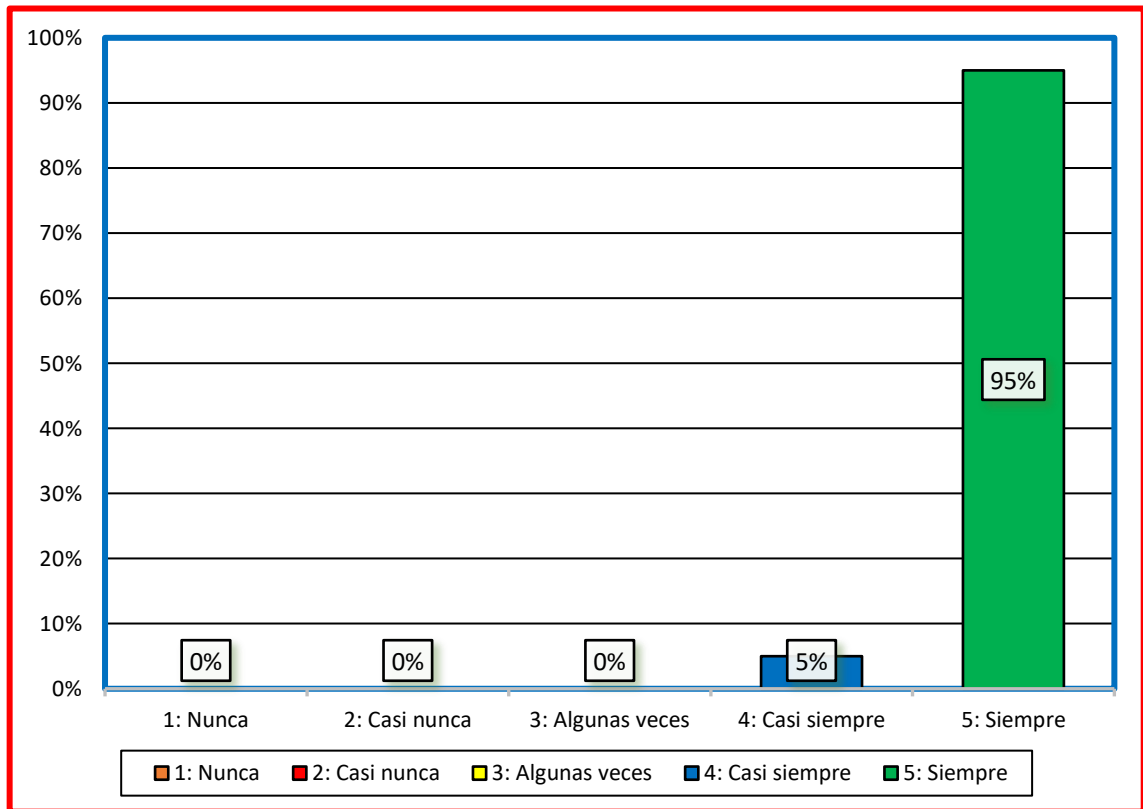
*¿Se incluye la asignación familiar en la planilla de remuneraciones de la empresa?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 3:**

*Asignación familiar*



*Nota.* La tabla 3 y figura 3 muestran que, para 19 colaboradores siempre el rubro de asignación familiar se aplica a los trabajadores en planilla de remuneraciones, lo cual evidencia un 95%; para 1 colaborador casi siempre, equivalente al 5% de representatividad.

**Tabla 4**

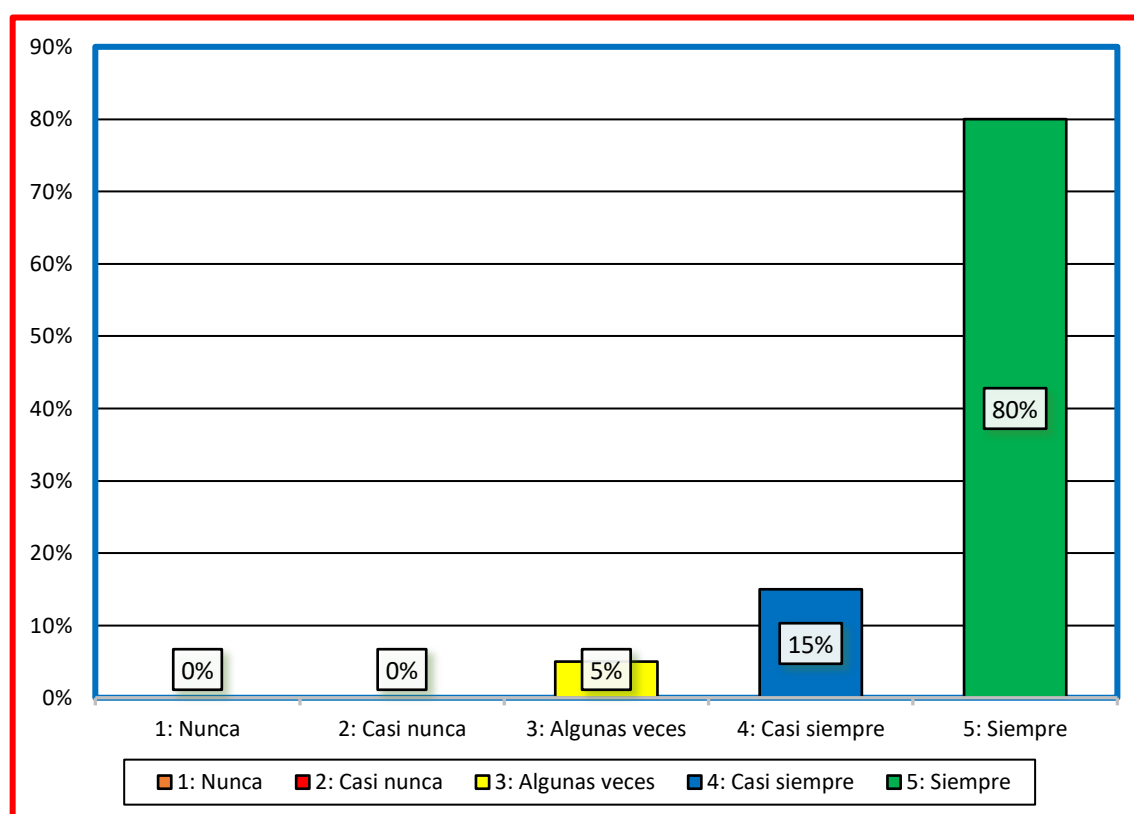
*¿La empresa proporciona información clara y accesible a los trabajadores sobre sus derechos a la asignación familiar?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 4:**

*Socialización del rubro asignación familiar*



*Nota.* La tabla 4 y figura 4 indican que, para 16 colaboradores siempre es socializado el rubro de asignación familiar a nivel de los trabajadores, lo cual muestra un 80%; para 3 colaboradores casi siempre, correspondiente al 15% y para 1 colaborador algunas veces, equivalente al 5% de representatividad.

**Tabla 5**

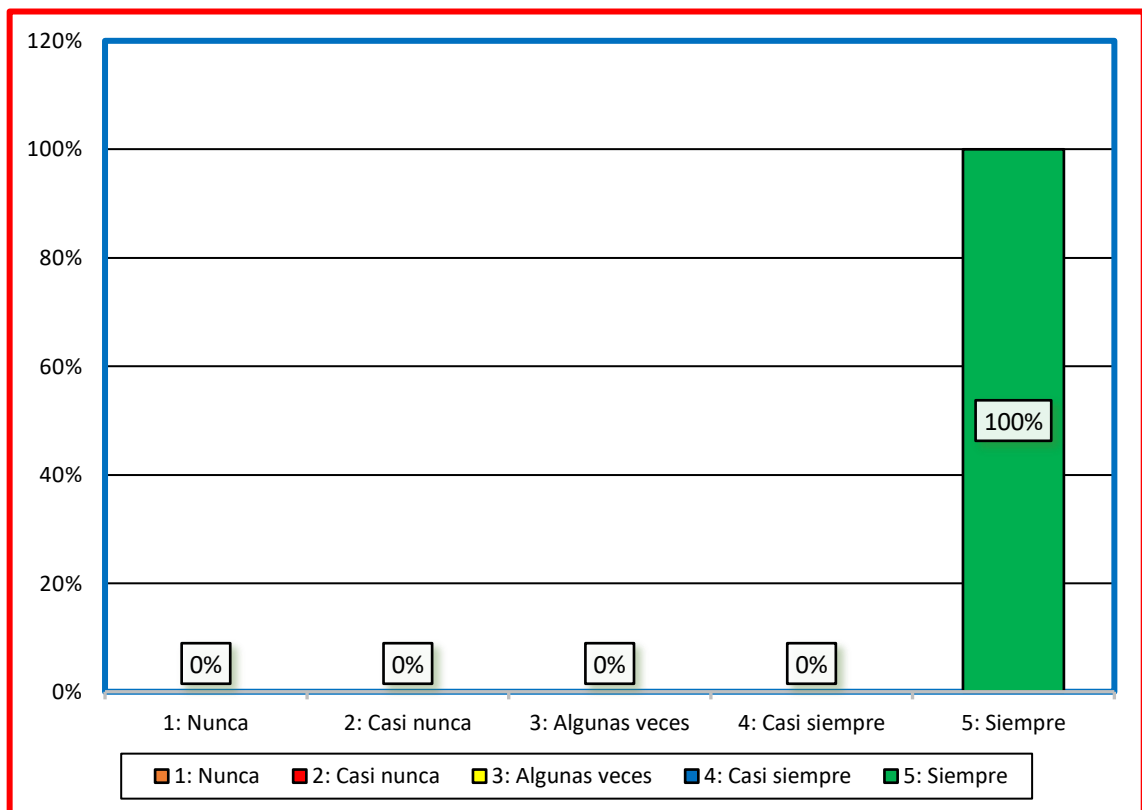
*¿Los empleados son informados sobre cómo afecta el Sistema Nacional de Pensiones a su planilla de remuneraciones?*

<b>1</b> <b>Nunca</b>	<b>2</b> <b>Casi nunca</b>	<b>3</b> <b>Algunas veces</b>	<b>4</b> <b>Casi siempre</b>	<b>5</b> <b>Siempre</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 5:**

*Información del sistema nacional de pensiones*



*Nota.* La tabla 5 y figura 5 muestran que, para 20 colaboradores siempre son informados sobre la deducción del sistema nacional de pensiones significando el 100% de representatividad.

**Tabla 6**

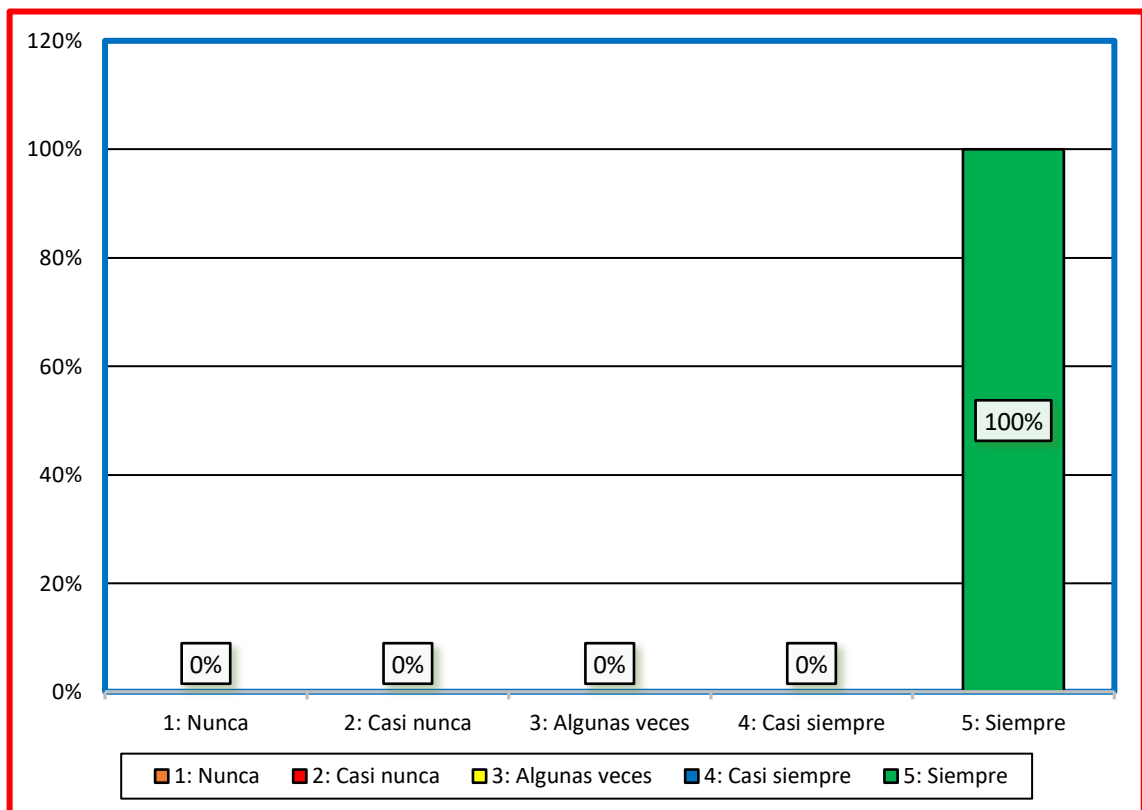
*¿Se realizan las deducciones correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones en la planilla de remuneraciones de todos los empleados?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 6:**

*Descuentos del sistema nacional de pensiones*



*Nota.* Según la tabla 6 y figura 6, se observa que el 100% de los 20 colaboradores siempre se aplica el descuento del sistema nacional de pensiones.

**Tabla 7**

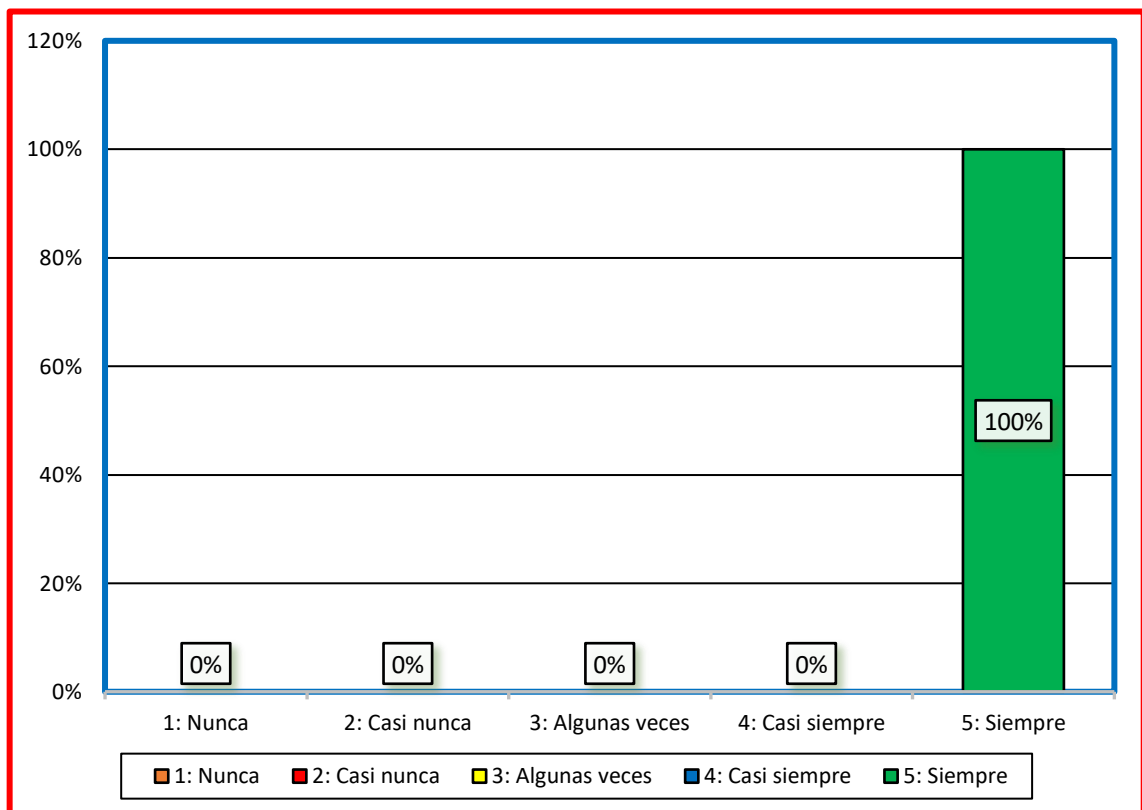
*¿Se realizan las deducciones correspondientes a la AFP en la planilla de remuneraciones de cada empleado?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 7:**

*Descuento de AFP en planilla de remuneraciones.*



*Nota.* La tabla 7 y figura 7 muestran que, para 20 colaboradores siempre se refleja en planilla de remuneraciones el descuento de AFP, significando el 100% de representatividad.

**Tabla 8**

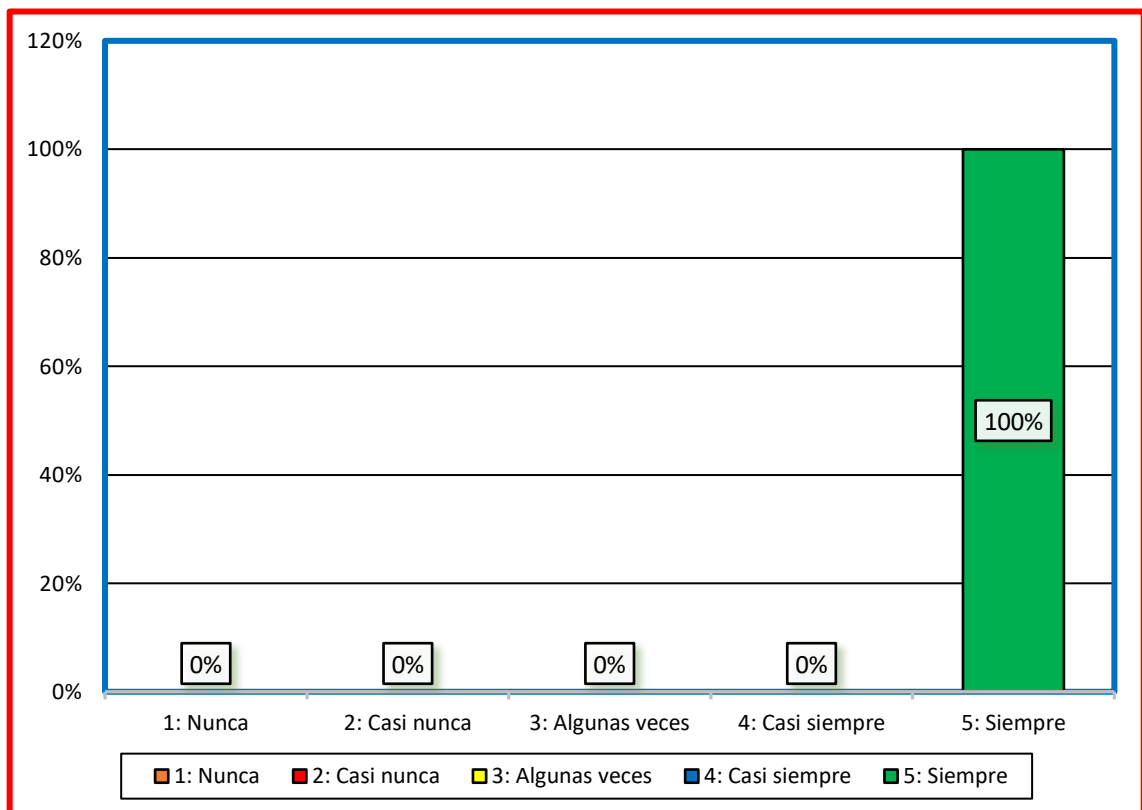
*¿La empresa proporciona información a los empleados sobre las características y beneficios de su AFP?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 8:**

*Información socializada sobre beneficios de AFP*



*Nota.* La tabla 8 y figura 8 demuestran que, para 20 colaboradores siempre se socializa el descuento de AFP, equivalente al 100% de representatividad.

**Tabla 9**

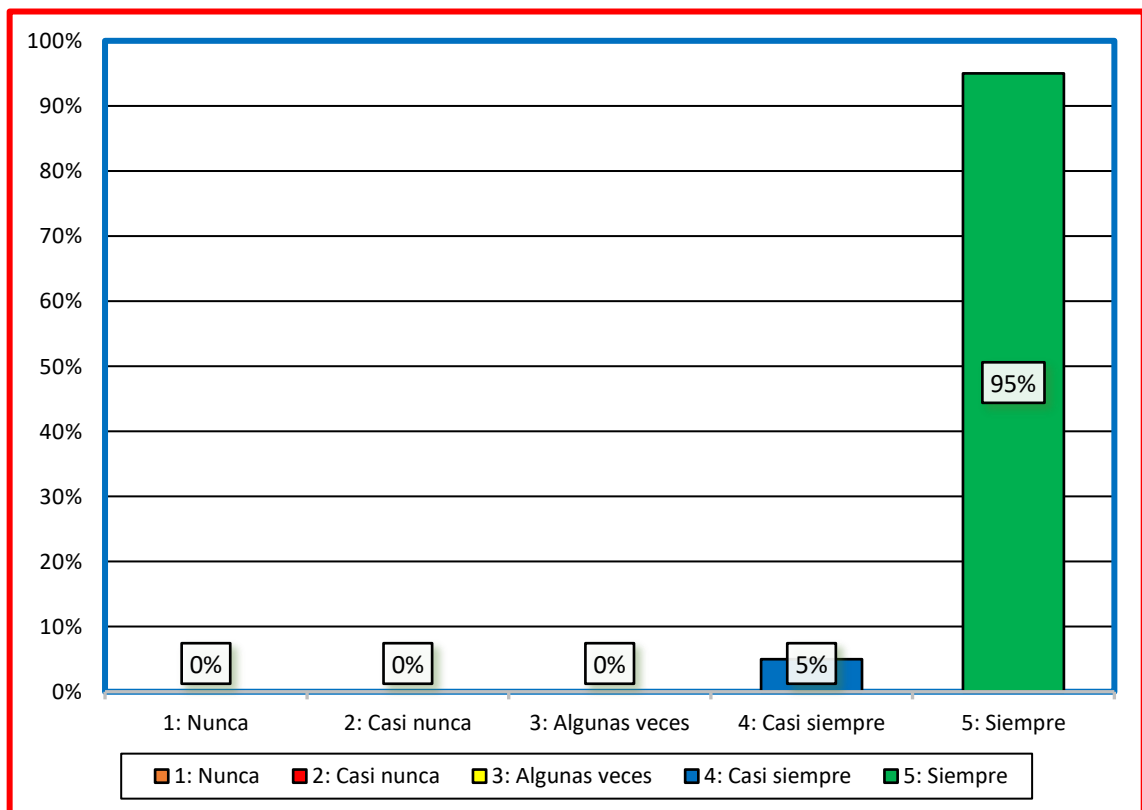
*¿Existen registros claros que evidencien las aportaciones realizadas a Essalud por parte de la empresa?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 9:**

*Aporte de Essalud en planilla de remuneraciones*



*Nota.* La tabla 9 y figura 9 muestran que, para 19 colaboradores siempre se refleja en planilla de remuneraciones el aporte de Essalud, lo cual evidencia un 95%; para 1 colaborador casi siempre, equivalente al 5% de representatividad.

**Tabla 10**

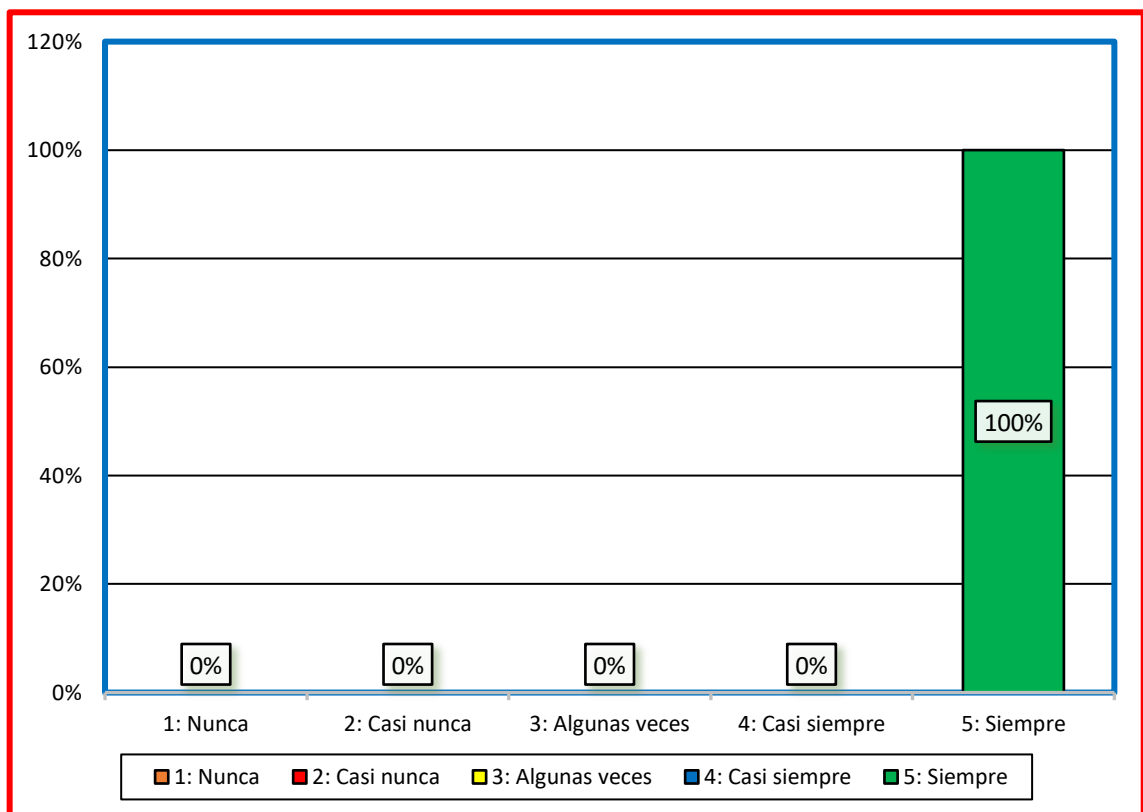
*¿La empresa cumple con la gestión de las aportaciones a Essalud?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 10**

*Gestión de aportaciones ESSALUD*



*Nota.* La tabla 10 y figura 10 muestran que, para 20 colaboradores siempre la empresa cumple con la gestión de las aportaciones de Esalud, lo que representa el 100%.

**Tabla 11**

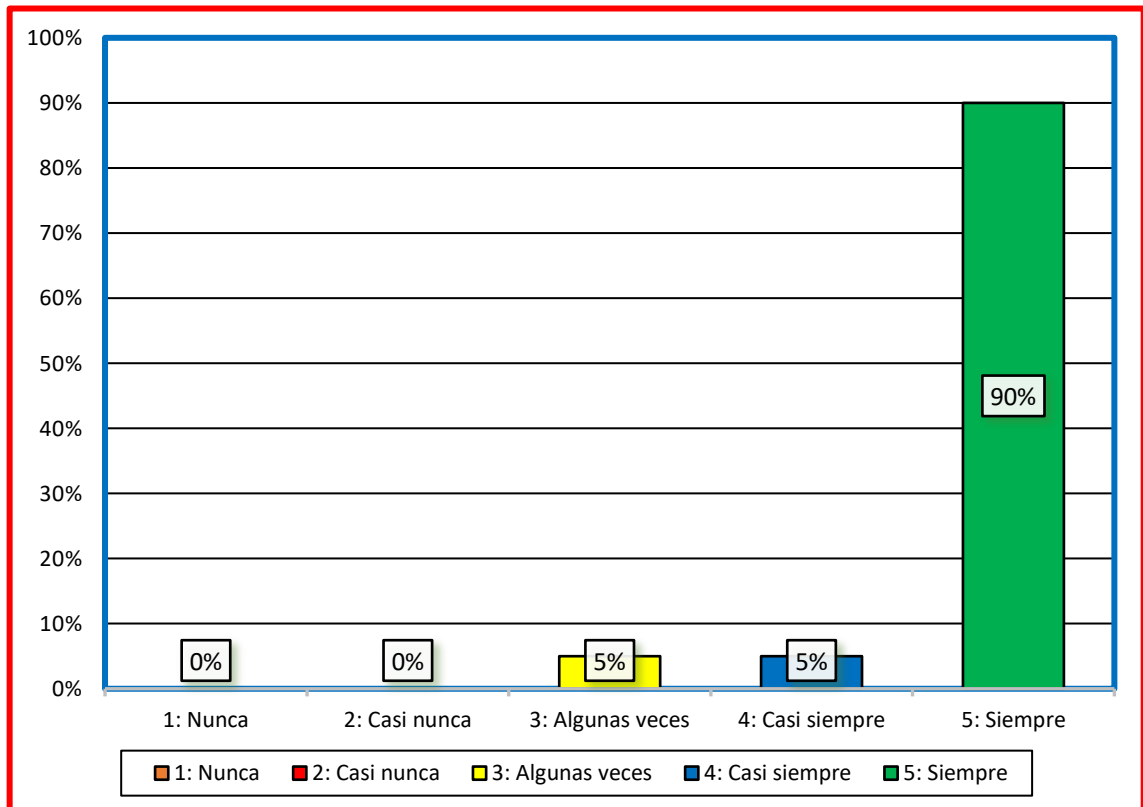
*¿La empresa proporciona SCTR a todos sus empleados de acuerdo con la normativa vigente?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 11**

*SCTR en planilla de remuneraciones*



*Nota.* La tabla 11 y figura 11 evidencian que, para 18 colaboradores siempre se cumple con el aporte de SCTR, lo cual representa un 90%; para 1 colaborador casi siempre, equivalente al 5% y 1 colaborador algunas veces, correspondiente al 5%.

**Tabla 12**

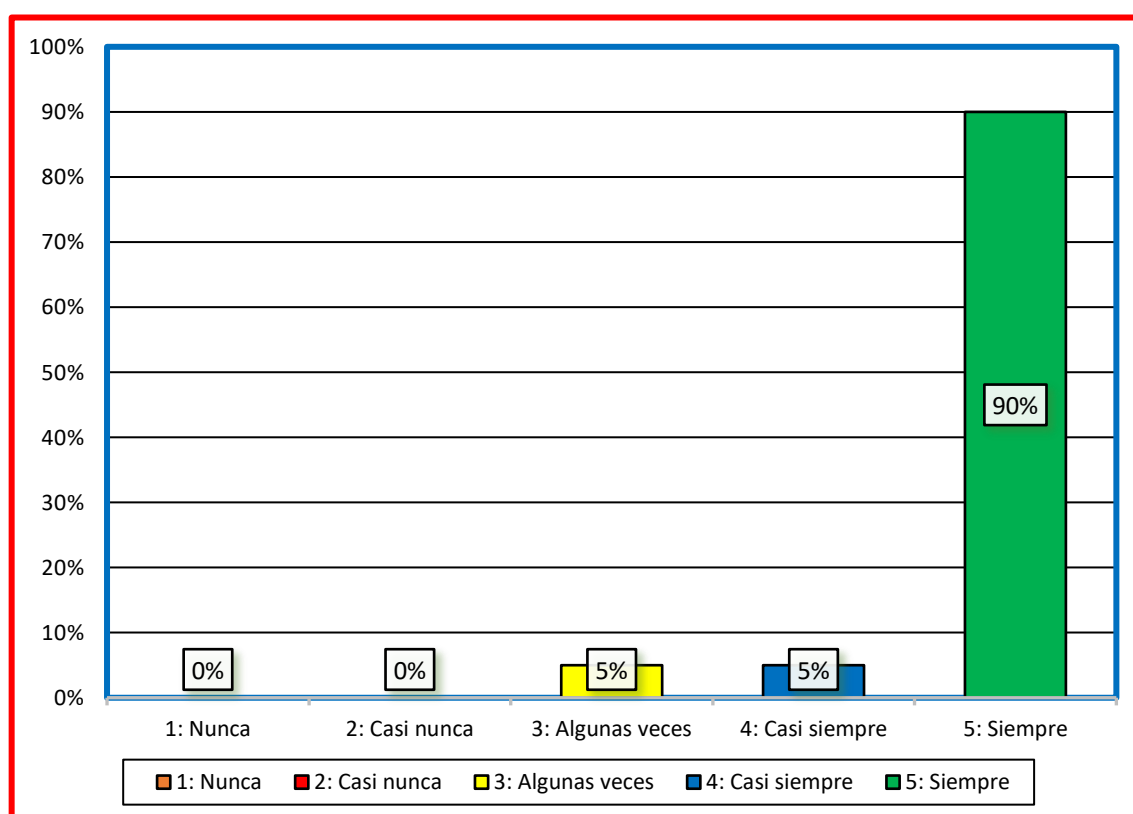
*¿Los empleados reciben información sobre los beneficios y cobertura del SCTR de manera accesible y comprensible?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 12:**

*Información recibida sobre SCTR*



*Nota.* La tabla 12 y figura 12 se observa que, para el 90% de los colaboradores siempre se recibe información sobre los beneficios y cobertura del SCTR de manera accesible y comprensible; 1 colaborador casi siempre, equivalente al 5% y 1 colaborador algunas veces, correspondiente al 5%.

**Tabla 13**

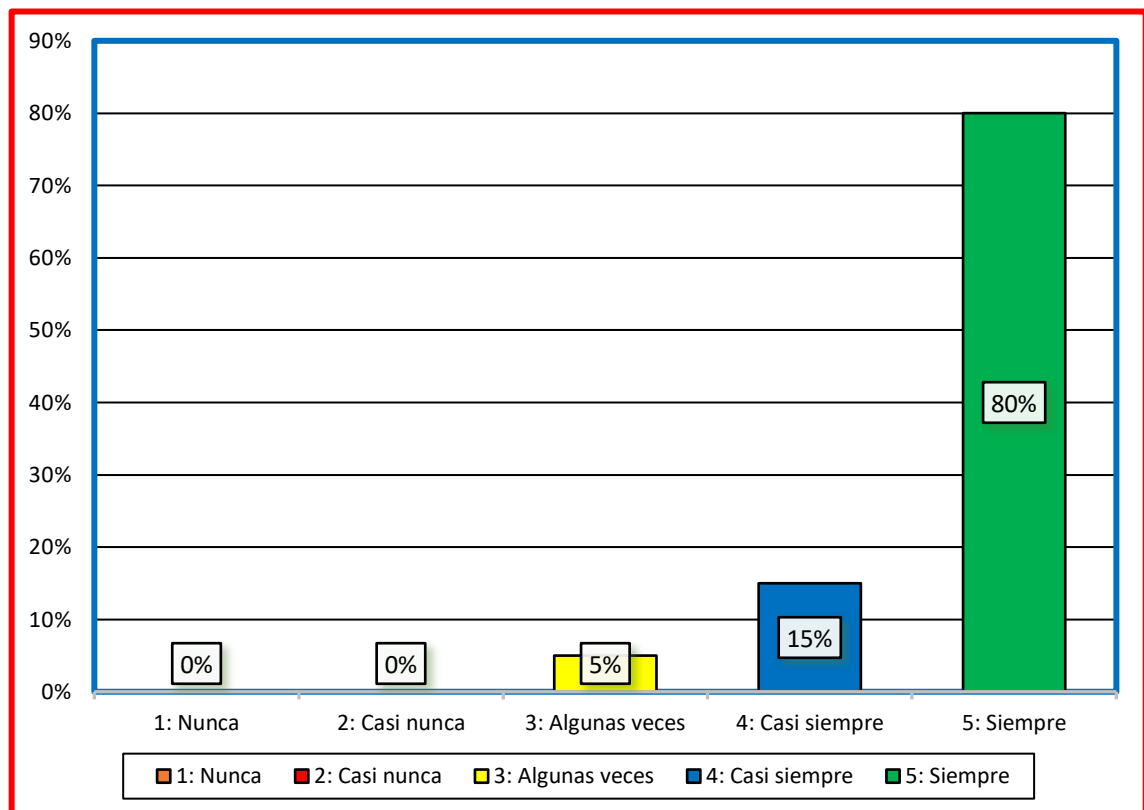
*¿Se asegura la empresa de cumplir con los requisitos legales para la formalización de contratos indeterminados?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 13:**

*Contratos indeterminados*



*Nota.* Según la tabla 13 y figura 13 se evidencia que, para 16 colaboradores siempre se asegura la empresa de cumplir con los requisitos legales para la formalización de contratos indeterminados, lo cual representa un 80%; para 3 colaboradores casi siempre, equivalente al 15% y para 1 colaborador algunas veces, significando el 5% de representatividad.

**Tabla 14**

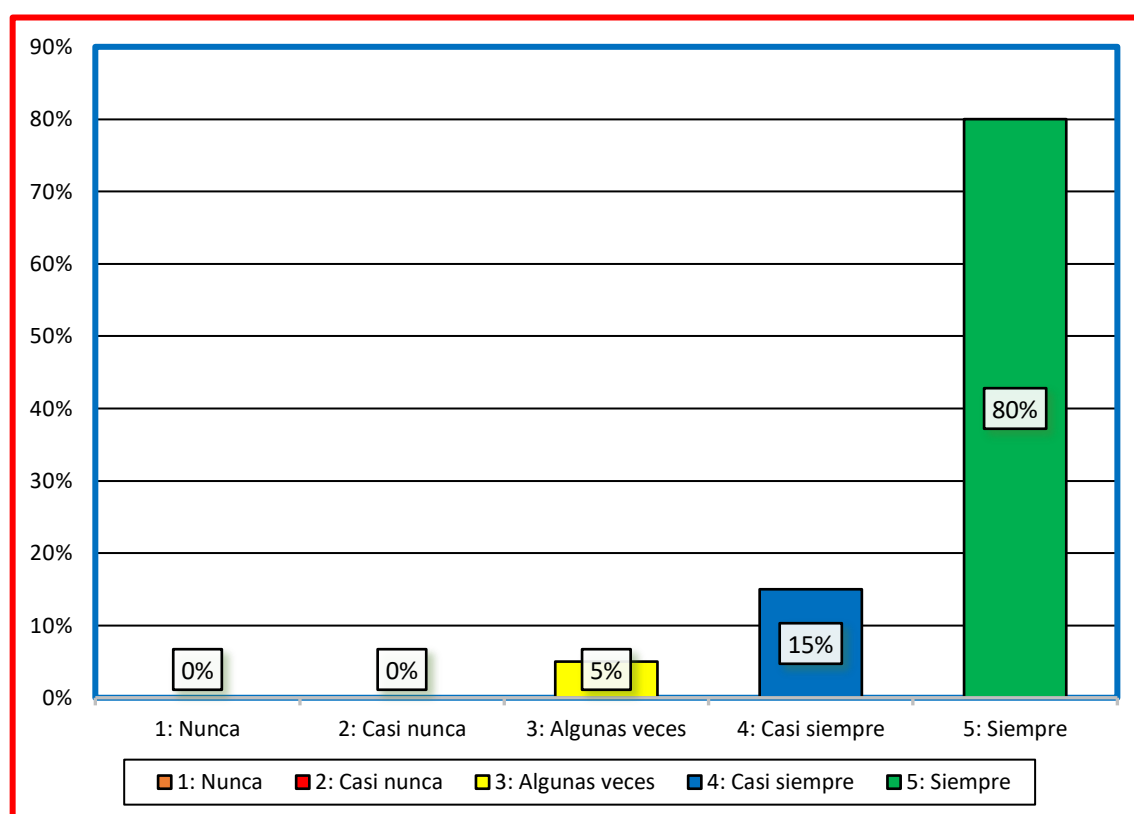
*¿Los empleados con contrato indeterminado reciben información clara sobre sus derechos y obligaciones laborales?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 14:**

*Obligaciones laborales del empleador en contratos indeterminados*



*Nota.* La información de la tabla 14 y figura 14 indican que, para 16 colaboradores siempre los empleados con contrato indeterminado reciben información clara sobre sus derechos y obligaciones laborales, lo cual representa un 80%; para 3 colaboradores casi siempre, equivalente al 15% y para 1 colaborador algunas veces, significando el 5% de representatividad.

**Tabla 15**

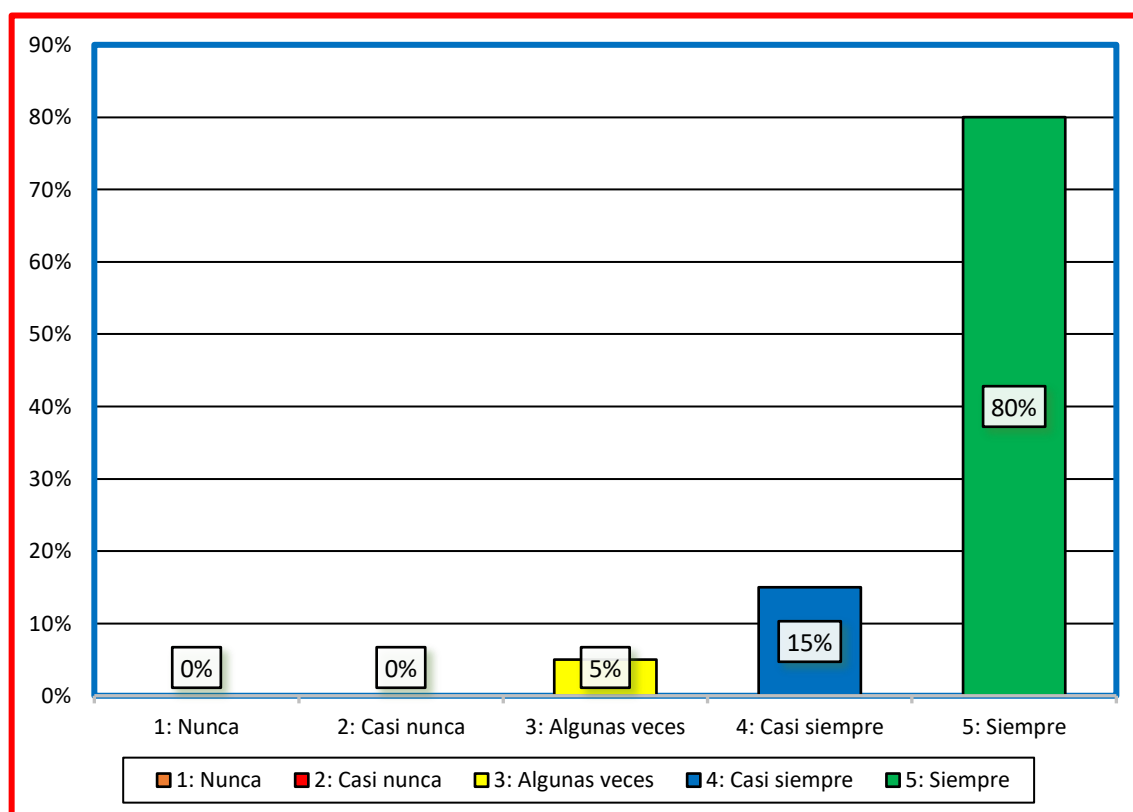
*¿Existen políticas claras que regulen la renovación o finalización de contratos a plazo fijo en la empresa?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 15:**

*Contratos a plazo fijo*



*Nota.* La tabla 15 y figura 15 muestran que, para 16 colaboradores siempre existen políticas claras que regulen la renovación o finalización de contratos a plazo fijo en la empresa, lo cual evidencia un 80%; 3 colaboradores casi siempre, equivalente al 15% y para 1 colaborador algunas veces, equivalente al 5% de representatividad.

**Tabla 16**

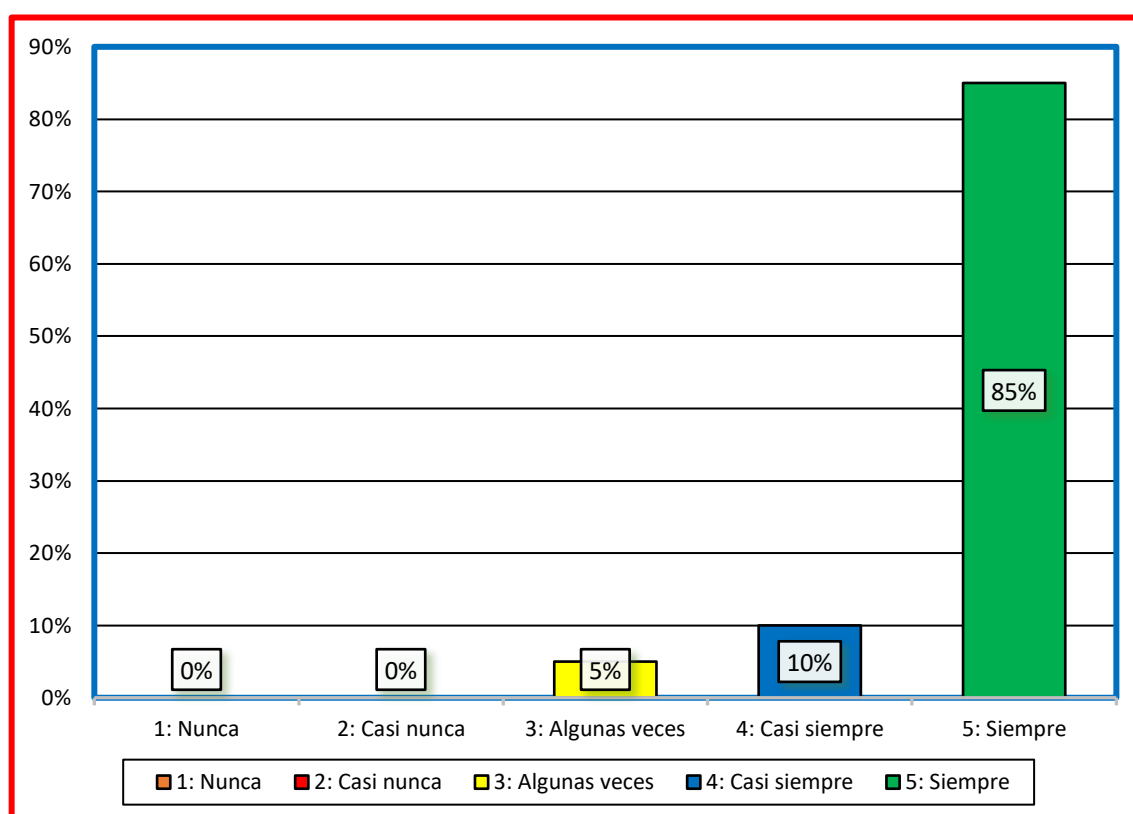
*¿Se lleva a cabo un seguimiento del rendimiento de los empleados con contrato a plazo fijo para evaluar la posibilidad de renovación?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 16:**

*Seguimiento de empleados con contratos a plazo fijo*



*Nota.* La tabla 16 y figura 16 muestran que, para 17 colaboradores siempre se lleva a cabo un seguimiento del rendimiento de los empleados con contrato a plazo fijo para evaluar la posibilidad de renovación, lo cual evidencia un 85%; para 2 colaboradores casi siempre, equivalente al 10% y para 1 colaborador algunas veces, representa al 5%.

**Tabla 17**

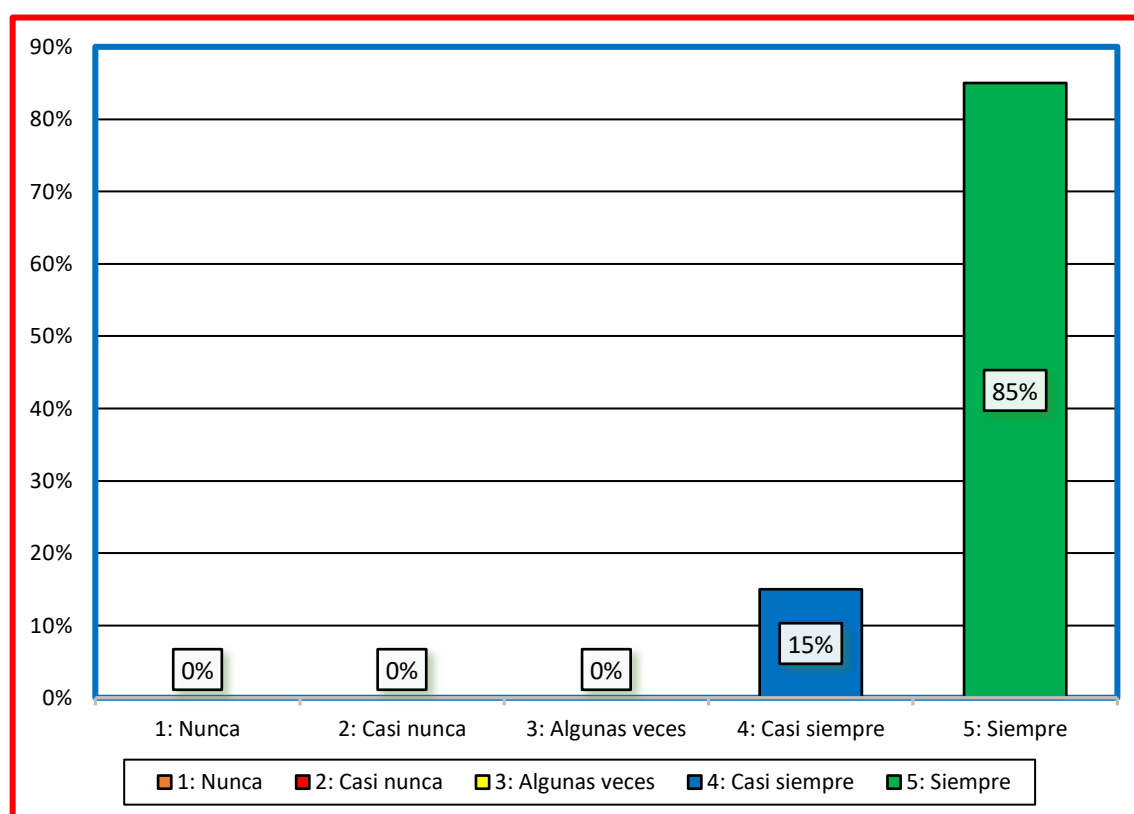
*¿Se verifica la correcta inclusión de todos los trabajadores en planilla en las declaraciones mensuales realizadas a través del PDT Plame?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 17:**

*Trabajadores consignados en planilla registrados en PDT Plame*



*Nota.* La tabla 17 y figura 17 muestran que, para 17 colaboradores siempre se verifica la correcta inclusión de todos los trabajadores en planilla en las declaraciones mensuales realizadas a través del PDT Plame, lo cual evidencia un 85%; para 3 colaboradores casi siempre, equivalente al 15% de representatividad.

**Tabla 18**

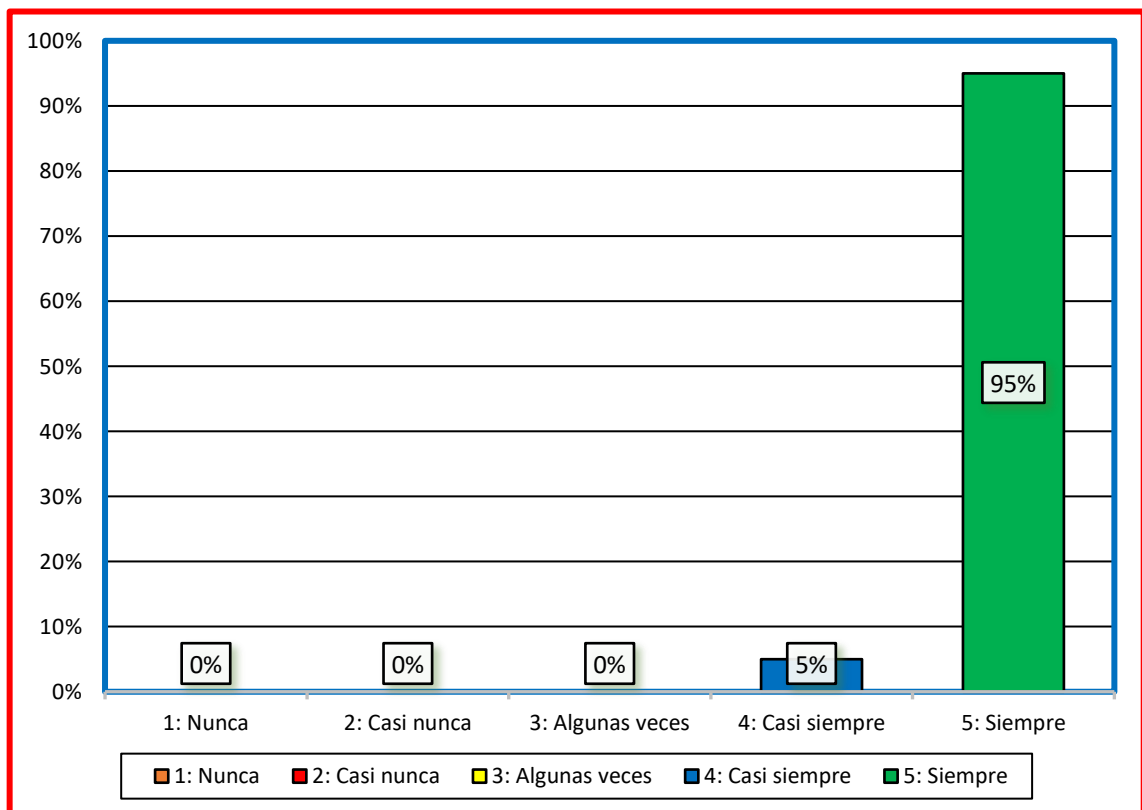
*¿Se han presentado inconsistencias o errores frecuentes en la información de los trabajadores en planilla reportada en PDT Plame?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 18:**

*Inconsistencias en la información de trabajadores reportada en el PDT Plame*



*Nota.* La tabla 18 y figura 18 muestran que, para 19 colaboradores siempre se cumple con el procedimiento frecuente en declarar a los trabajadores por servicios afectos a renta de 4ta categoría la información de los trabajadores en planilla reportada en PDT Plame, lo cual evidencia un 95%; para 1 colaborador casi siempre, representa al 5%.

**Tabla 19**

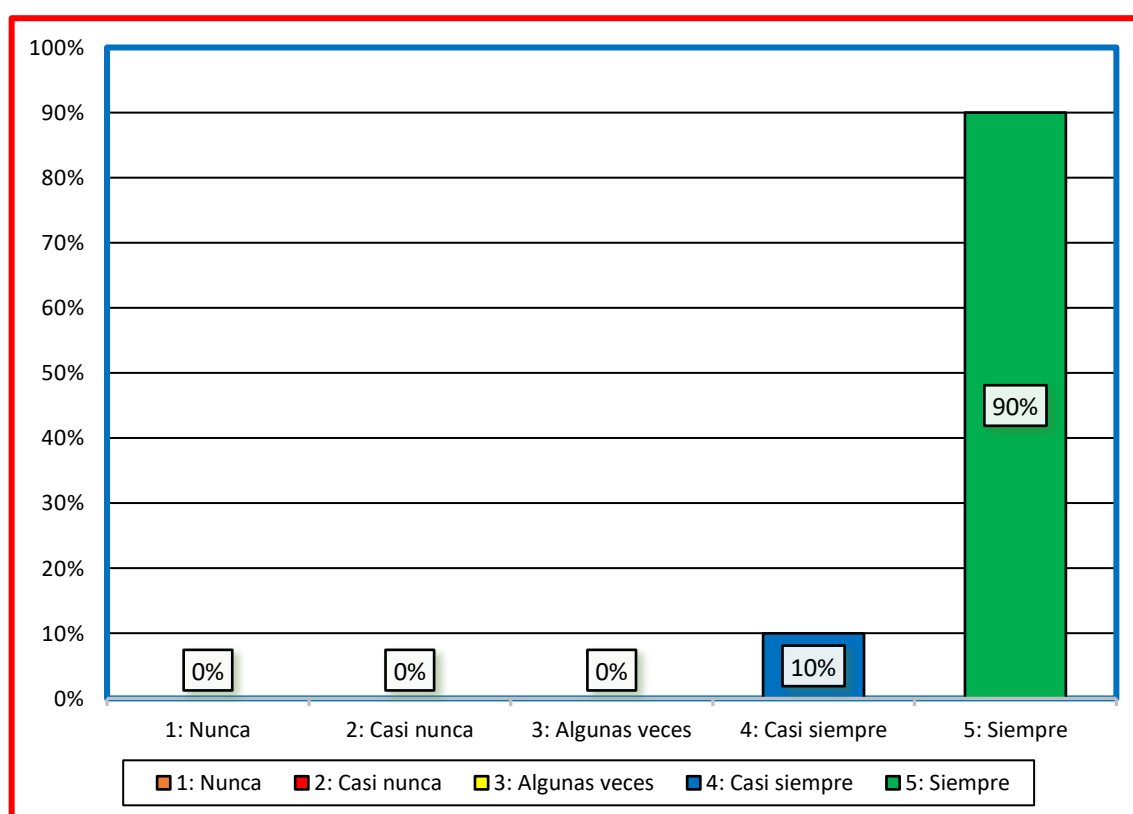
*¿Se realiza un seguimiento para asegurar que todas las fechas del cronograma de Sunat sean cumplidas sin atrasos?*

<b>1</b> <b>Nunca</b>	<b>2</b> <b>Casi nunca</b>	<b>3</b> <b>Algunas veces</b>	<b>4</b> <b>Casi siempre</b>	<b>5</b> <b>Siempre</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 19:**

*Cumplimiento del cronograma de vencimientos SUNAT.*



*Nota.* Según la tabla 19 y figura 19 se evidencia que, para 18 colaboradores siempre se realiza un seguimiento para asegurar que todas las fechas del cronograma de Sunat sean cumplidas sin atrasos, lo cual representa un 90% y para 2 colaboradores casi siempre, equivalente al 10% de representatividad.

**Tabla 20**

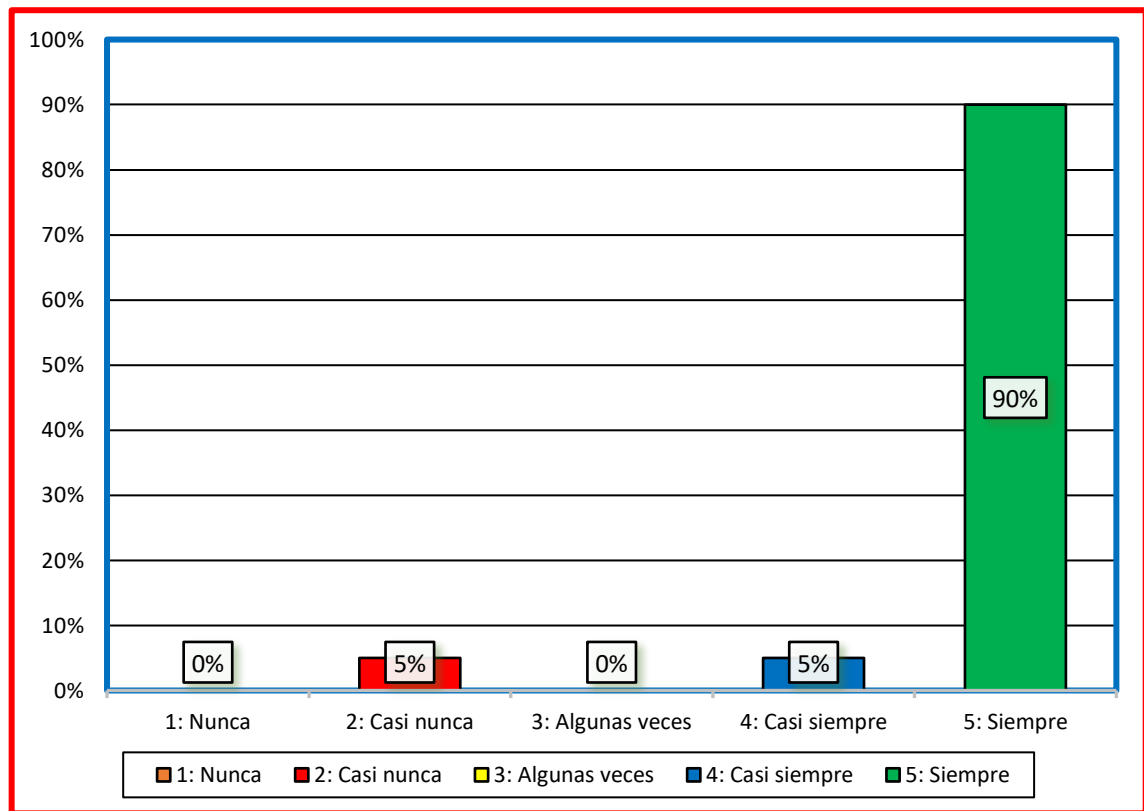
*¿La empresa ha enfrentado problemas por no cumplir con las fechas establecidas en el cronograma de Sunat en el pasado?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 20:**

*Cumplimiento del cronograma de vencimientos SUNAT*



*Nota.* La tabla 20 y figura 20 evidencian que, para 18 colaboradores siempre la empresa ha logrado cumplir con las fechas establecidas en el cronograma de Sunat en sus obligaciones, lo cual muestra un 90%; para 1 colaborador casi siempre, equivalente al 5% y para 1 colaborador casi nunca, representando el 5%.

**Tabla 21**

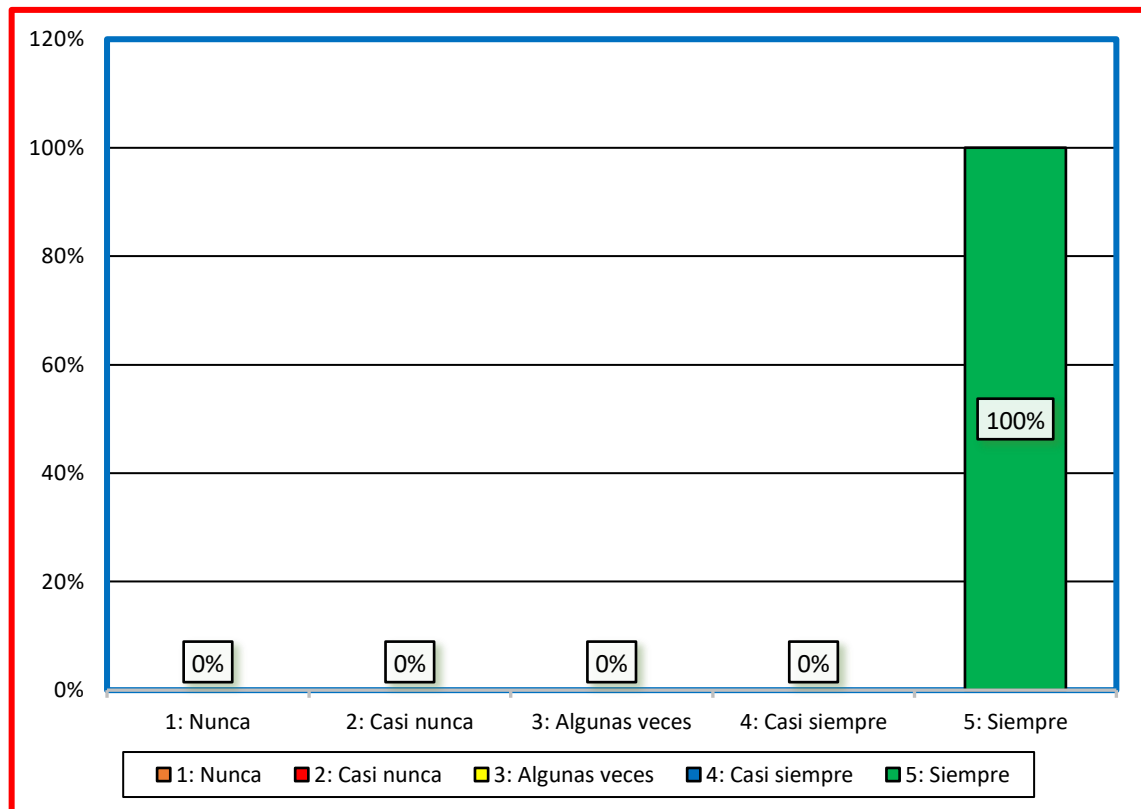
*¿La empresa asegura que las gratificaciones se paguen dentro de los plazos establecidos por la normativa laboral?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 21:**

*Cumplimiento en el plazo de gratificaciones*



*Nota.* La información de la tabla 21 y figura 21 indican que, para 20 colaboradores siempre la empresa asegura que las gratificaciones se paguen dentro de los plazos establecidos por la normativa laboral, lo cual representa un 100%.

**Tabla 22**

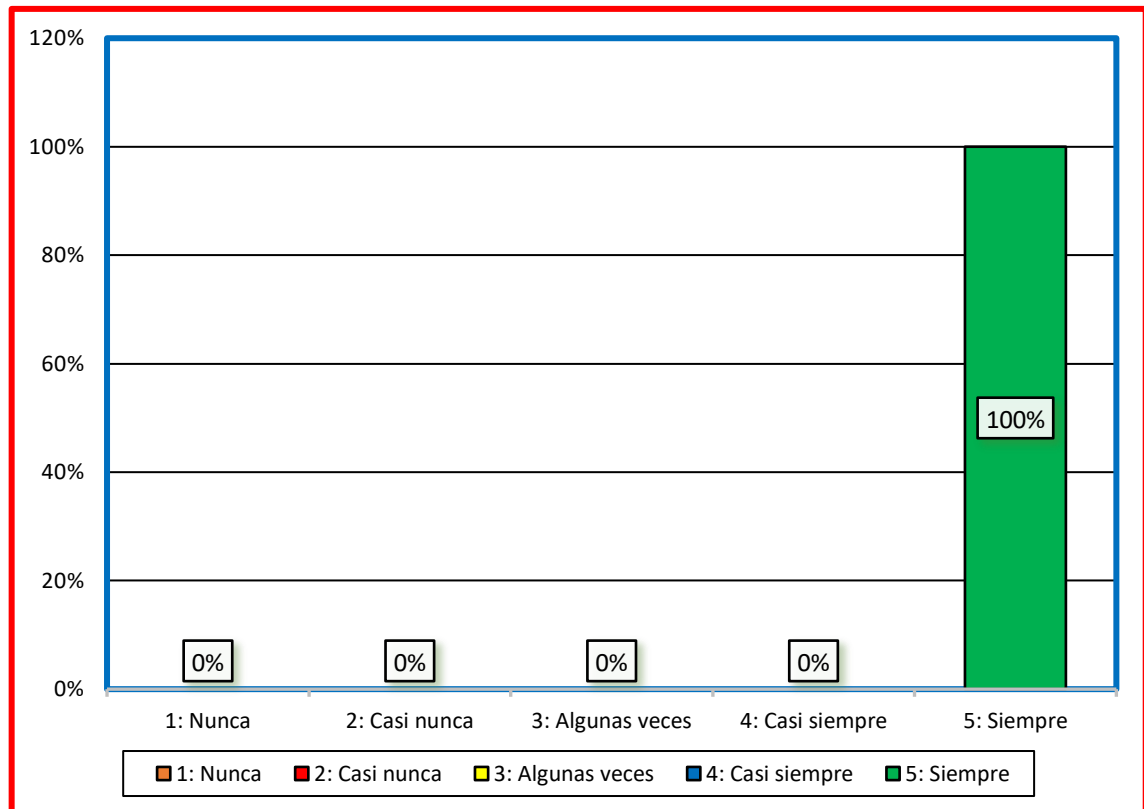
*¿La empresa cuenta con un procedimiento claro para calcular y pagar las gratificaciones a los trabajadores?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 22:**

*Procedimiento para el cálculo de gratificaciones*



*Nota.* La tabla 22 y figura 22 se observa que, para el 100% de los 20 colaboradores siempre la empresa cuenta con un procedimiento claro para calcular y pagar las gratificaciones a los trabajadores.

**Tabla 23**

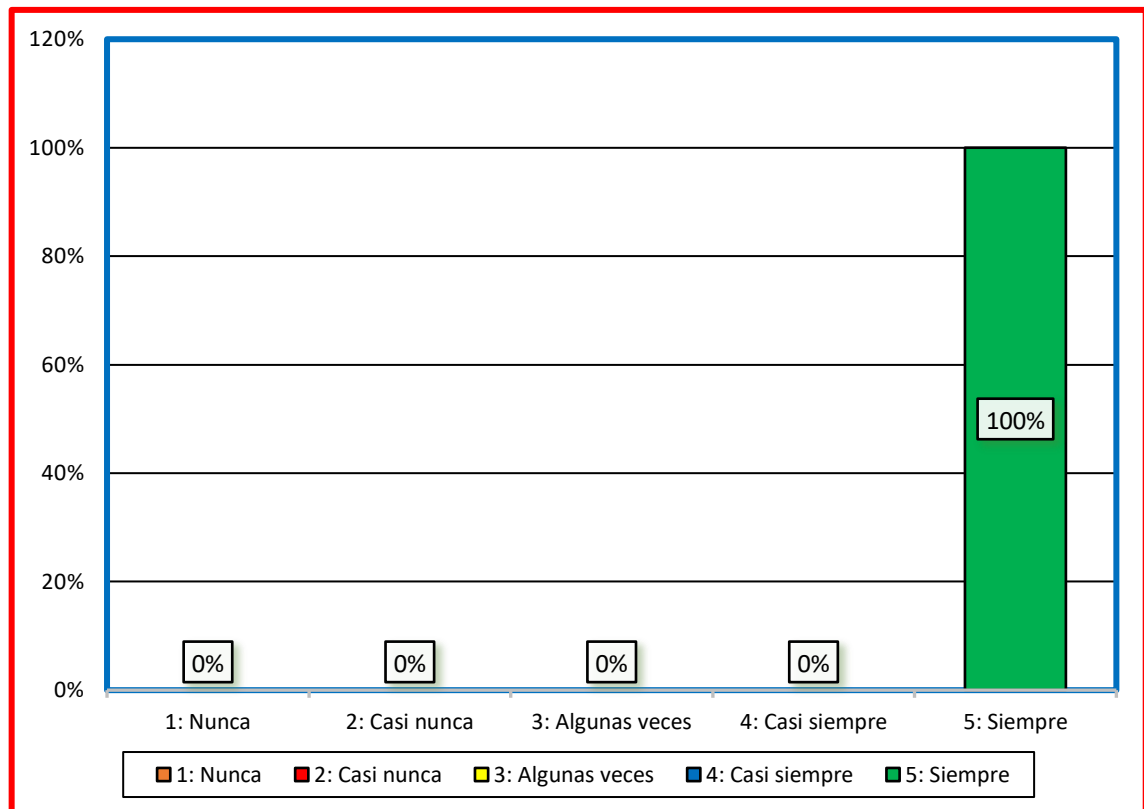
*¿La empresa cumple con los plazos establecidos por la ley para el depósito de la CTS?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 23:**

*Depósito de CTS*



*Nota.* La tabla 23 y figura 23 evidencian que, para 20 colaboradores siempre la empresa cumple con los plazos establecidos por la ley para el depósito de la CTS, significando el 100% de representatividad.

**Tabla 24**

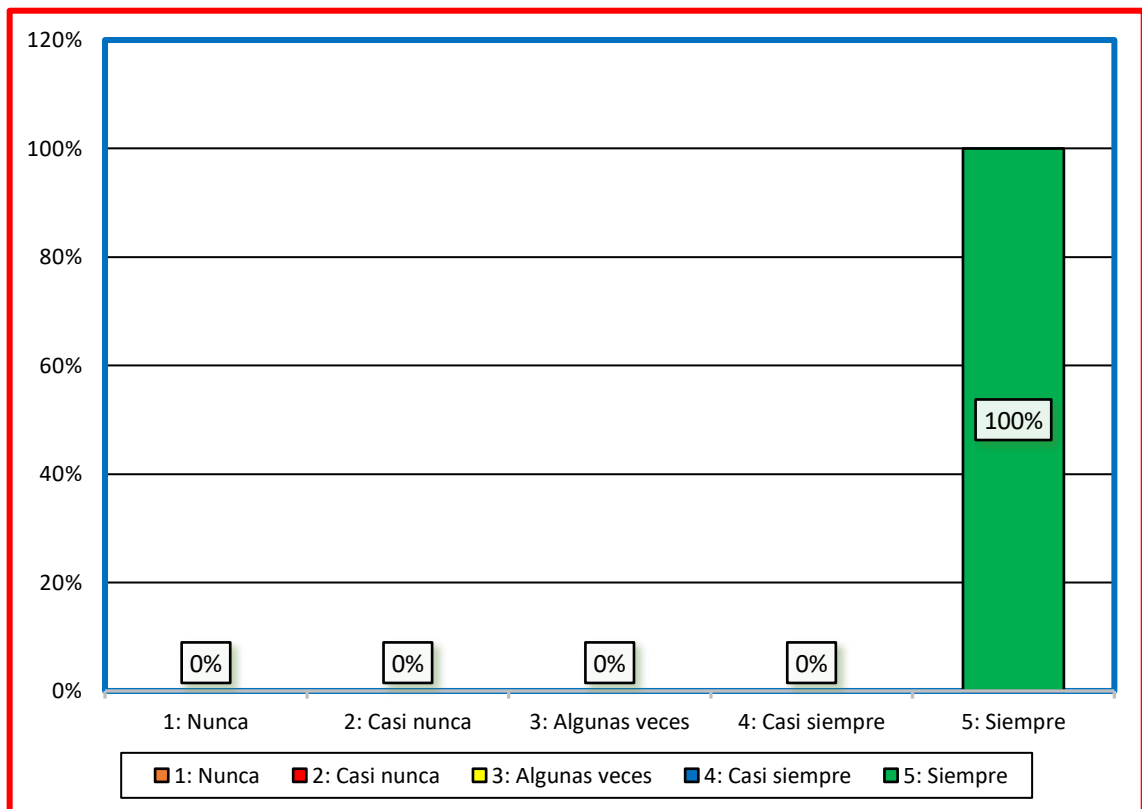
*¿Los trabajadores reciben comprobantes de los depósitos de su CTS?*

<b>1</b> <i>Nunca</i>	<b>2</b> <i>Casi nunca</i>	<b>3</b> <i>Algunas veces</i>	<b>4</b> <i>Casi siempre</i>	<b>5</b> <i>Siempre</i>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

*Nota.* Información elaborada por el tesista

**Figura 24:**

*Comprobantes de CTS*



*Nota.* La tabla 24 y figura 24 muestran que, para 20 colaboradores siempre los trabajadores reciben comprobantes de los depósitos de su CTS, lo que representa el 100%.

## 4.2. Análisis correlacional

### Objetivo general:

Determinar la relación de la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

**Tabla 25**

*Correlación entre las variables planilla de remuneraciones y obligaciones laborales*

<b>Correlaciones</b>			
		Planilla de remuneraciones	Obligaciones laborales
Planilla de remuneraciones	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Se refleja un resultado p valor < 0,01 (alfa), indicador que evidencia la aceptación de la hipótesis alternativa; por tanto existe se afirma estadísticamente que la planilla de remuneraciones está relacionada directa y significativamente con las obligaciones laborales. Asimismo, de determinó la correlación mediante el coeficiente R de Pearson = 0.716 que indica relación positiva y alta.

### Objetivo específico 1:

Establecer la relación del sueldo mínimo vital con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

**Tabla 26**

*Correlación entre sueldo mínimo vital y contrato de trabajo*

<b>Correlaciones</b>			Sueldo mínimo vital	Contrato de trabajo
	Correlación de Pearson		1	,750**
Sueldo mínimo vital	Sig. (bilateral)			0.000
	N		20	20
	Correlación de Pearson		,750**	1
Contrato de trabajo	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se refleja un resultado p valor < 0,01 (alfa), indicador que evidencia la aceptación de la hipótesis alternativa; por tanto existe se afirma estadísticamente que el sueldo mínimo vital está relacionado directa y significativamente con el contrato de trabajo. Asimismo, de determinó la correlación mediante el coeficiente R de Pearson = 0.750 que indica relación positiva y alta.

## Objetivo específico 2:

Establecer la relación del sueldo mínimo vital con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

**Tabla 27**

*Correlación entre sueldo mínimo vital y PDT Plame*

<b>Correlaciones</b>			
		Sueldo mínimo vital	PDT Plame
	Correlación de Pearson	1	,741**
Sueldo mínimo vital	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
	Correlación de Pearson	,741**	1
PDT Plame	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se refleja un resultado p valor  $< 0,01$  (alfa), indicador que evidencia la aceptación de la hipótesis alternativa; por tanto existe se afirma estadísticamente que el sueldo mínimo vital está relacionado directa y significativamente con el PDT Plame. Asimismo, de determinó la correlación mediante el coeficiente R de Pearson = 0.741 que indica relación positiva y alta.

### Objetivo específico 3:

Establecer la relación de los descuentos de ley con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

**Tabla 28**

*Correlación entre descuentos de ley y contrato de trabajo*

<b>Correlaciones</b>			
		Descuentos de ley	Contrato de trabajo
	Correlación de Pearson	1	,713**
Descuentos de Ley	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
	Correlación de Pearson	,713**	1
Contrato de trabajo	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se refleja un resultado p valor  $< 0,01$  (alfa), indicador que evidencia la aceptación de la hipótesis alternativa; por tanto existe se afirma estadísticamente que los descuentos de ley están relacionados directa y significativamente con el contrato de trabajo. Asimismo, de determinó la correlación mediante el coeficiente R de Pearson = 0.713 que indica relación positiva y alta.

#### Objetivo específico 4:

Establecer la relación de los descuentos de ley con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.

**Tabla 29**

*Correlación entre descuentos de ley y PDT Plame*

Correlaciones			
		Descuentos de ley	PDT Plame
Descuentos de ley	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
PDT Plame	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se refleja un resultado p valor  $< 0,01$  (alfa), indicador que evidencia la aceptación de la hipótesis alternativa; por tanto existe se afirma estadísticamente que los descuentos de ley están relacionados directa y significativamente con el PDT Plame. Asimismo, de determinó la correlación mediante el coeficiente R de Pearson = 0.707 que indica relación positiva y alta.

### 4.3. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general:

Determinar la relación de la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; en la presente investigación se encontró que el p valor es  $< 0,01$  (alfa), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación, en esa línea se refleja la evidencia estadística suficiente para afirmar que la planilla de remuneraciones está relacionada directa y significativamente con las obligaciones laborales. En efecto, se logró determinar el coeficiente de correlación de Pearson = 0.716 indicando una relación positiva, significativa y alta.

En esa línea, Castro (2022) destaca que:

Respecto a la prueba de relación estadística, la tabla 8 muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.733, lo que indica una relación considerable y positiva. Asimismo, se evidencia una significancia de 0.000, lo que determina que la relación es significativa al nivel de 0.01. Al mismo tiempo, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que existe una relación entre el Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica – PLAME y las obligaciones laborales en la UGEL de Requena, 2021.

Respecto al objetivo específico 1

Establecer la relación del sueldo mínimo vital con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; en el presente estudio se encontró que el p valor es  $< 0,01$  (alfa), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación, en esa línea se refleja la evidencia estadística suficiente para afirmar que el sueldo mínimo vital está relacionado directa y significativamente con el contrato de trabajo. En efecto, se logró determinar el coeficiente de correlación de Pearson = 0.750 indicando una relación positiva, significativa y alta.

Por otro lado, Gutiérrez (2021)

Encontró que el valor de Rho de Spearman es de 0.429, lo cual indica una relación directa pero baja entre las variables. En cuanto a la significancia, el valor obtenido fue  $p = 0.018$ , que es menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula. De esta manera, se acepta la hipótesis de investigación que señala que existe una relación significativa entre la planilla de remuneraciones y las obligaciones laborales en la empresa CCECC, sucursal del Perú, proyecto Ayacucho, 2021 ( $p = 0.018 < 0.05$ ).

Respecto al objetivo específico 2

Establecer la relación del sueldo mínimo vital con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; se encontró que el p valor es  $< 0,01$  (alfa), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación, en esa línea se refleja la evidencia estadística suficiente para afirmar que el sueldo mínimo vital está relacionado directa y significativamente con el PDT Plame. En efecto, se logró determinar el coeficiente de correlación de Pearson = 0.741 indicando una relación positiva, significativa y alta.

Por su parte, Osore y Gonzalo (2019) determinaron que:

Dado que  $p = 0.040 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $HE_2$ ), la cual establece que existe una relación directa entre el uso del PLAME y las obligaciones laborales en las empresas constructoras del distrito de Huancayo en el año 2018. Además, se observó una correlación alta de Pearson con un valor de " $r$ " = 0.863, lo que permite concluir que, a mayor utilización del PLAME, mejor será el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de dichas empresas.

Respecto al objetivo específico 3

Establecer la relación de los descuentos de ley con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; se reflejó que el p valor es  $< 0,01$  (alfa), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

En esa línea se refleja la evidencia estadística suficiente para afirmar que los descuentos de ley están relacionados directa y significativamente con el contrato de trabajo. En efecto, se logró determinar el coeficiente de correlación de Pearson = 0.713 indicando una relación positiva, significativa y alta.

Al respecto, Aguilar y Campoverde (2022)

Evidencian en la tabla tres la existencia de una relación positiva y alta entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales. A medida que los puntajes de ineficacia del sistema inspectivo aumentan, también se incrementa la vulneración de los derechos laborales. La correlación de Pearson ( $R = 0.801$ ;  $p\text{-valor} < 0.05$ ) proporciona suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador ( $H_1$ ), la cual establece que existe una relación significativa entre la ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Tumbes, durante el año 2022.

Respecto al objetivo específico 4

Establecer la relación de los descuentos de ley con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; se reflejó que el  $p$  valor es  $< 0,01$  (alfa), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación, en esa línea se refleja la evidencia estadística suficiente para afirmar que los descuentos de ley están relacionados directa y significativamente con el PDT Plame. En efecto, se logró determinar el coeficiente de correlación de Pearson = 0.707 indicando una relación positiva, significativa y alta.

Al respecto, Farias (2022)

En su investigación muestra conexión afirmativa significativa con la dimensión 1 de la variable 2 con un Rho de Spearman  $r=0,578$  y con un  $p\text{-valor}= 0,000$  el mismo que es  $\leq 0.05$  aceptándose la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

## V. CONCLUSIONES

1. La planilla de remuneraciones se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; por cuanto el correcto manejo de la planilla influye directamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Al respecto, se refleja un coeficiente de correlación de Pearson = 0.716 y un p-valor < 0.01. En tal sentido, se puede afirmar que una gestión eficiente de la planilla de remuneraciones favorece el cumplimiento de las responsabilidades laborales.
2. El sueldo mínimo vital se relaciona directa y significativamente con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022, debido a que la consistencia entre el sueldo mínimo vital y los términos establecidos en los contratos de trabajo garantiza una mayor precisión en la gestión laboral. En esa línea, se sostiene un coeficiente de correlación de Pearson = 0.750 y un p-valor < 0.01. En tal contexto, se reafirma que una adecuada administración del sueldo mínimo vital mejora el cumplimiento de los acuerdos contractuales.
3. El sueldo mínimo vital se relaciona directa y significativamente con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; por cuanto la integración entre el sueldo mínimo vital y el PDT Plame optimiza la declaración y gestión de las obligaciones tributarias y laborales. Al respecto, se evidencia un coeficiente de correlación de Pearson = 0.741 y un p-valor < 0.01. Por tanto, el cumplimiento del sueldo mínimo vital favorece la correcta utilización del PDT Plame, lo que fortalece la gestión laboral de la empresa.
4. Los descuentos de ley se relacionan directa y significativamente con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; evidenciando información de las deducciones establecidas normativamente en función de cada contrato de trabajo. Se refleja en ese orden, un coeficiente de correlación de Pearson = 0.713 y un p-valor < 0.01. En tal contexto, una óptima aplicación de los descuentos de ley indica una objetiva información establecida en cada contrato de trabajo en función de la modalidad respectiva.

5. Los descuentos de ley se relacionan directa y significativamente con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022; generando una mayor certeza en el cumplimiento y aplicación de los descuentos de ley a los empleados. Se demuestra al respecto, un coeficiente de correlación de Pearson = 0.707 y un p-valor < 0.01. Desde luego, una correcta administración de los descuentos de ley contribuye a que la información del PDT Plame se muestre de manera eficiente y oportuna, mejorando así los procedimientos administrativos de la empresa.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general de la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, se recomienda continuar implementando mecanismos eficientes en la gestión de la planilla de remuneraciones para asegurar el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales. Esto permitirá continuar fortaleciendo la relación directa y significativa entre la administración de la planilla y las responsabilidades laborales, garantizando una mayor efectividad en la gestión del capital humano.
2. A la gerencia general de la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, se sugiere revisar periódicamente la coherencia entre el sueldo mínimo vital y cada contrato de trabajo, a fin de asegurar que los acuerdos laborales se cumplan de manera precisa. Esto mejorará la correlación entre ambos elementos, permitiendo una mayor claridad en los términos contractuales y evitando posibles conflictos laborales.
3. A la gerencia general de la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, se recomienda continuar con la integración entre el sueldo mínimo vital y el PDT Plame, asegurando que los datos sean gestionados de manera eficiente. Una correcta sincronización entre ambos sistemas seguirá fortaleciendo la gestión tributaria y reducirá el margen de error en la declaración de las obligaciones laborales, contribuyendo a una mayor transparencia fiscal.
4. A la gerencia general de la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, se recomienda continuar la aplicación de los descuentos de ley de acuerdo a cada contrato de trabajo de manera precisa y oportuna. Se sugiere continuar implementando el sistema de monitoreo constante que permita asegurar el cumplimiento de estos aplicativos, en bien de las condiciones adecuadas laborales de los empleados y cumplimiento normativo para la empresa.
5. A la gerencia general de la empresa inversiones y servicios Felicita SRL, se recomienda continuar el registro de los descuentos de ley en el PDT Plame en las declaraciones mensuales. Se sugiere mantener las políticas administrativas de cumplimiento oportuno en la presentación de la información tributaria y laboral, de manera objetiva y oportuna.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, K., y Campoverde, M. (2022). Ineficacia del sistema inspectivo de trabajo y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad provincial de Tumbes 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99661>
- Alcántara, M. (2021). Ventajas y desventajas entre afiliación al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) y el Sistema Privado de Pensiones (AFP) en el periodo 2019. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28828>
- Aliaga, M., Arévalo, I., y Legua, L. (2020). Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4336>
- Alzamora, L., y De La Cruz, E. (2019). Las AFPs: Nuevos tratos a sus afiliados en la obtención de una mejor pensión al año 2018. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1358>
- Amayo, C., y Castro, C. (2022). Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de enero a junio 2021. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6014>
- Arellano, L. (2021). Los salarios por sector de actividad económica en la economía de México, 1994-2019. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/110601>
- Arévalo (2021). Desarrollo de sistema informático para el proceso de elaboración de planillas del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sullana. Perú.2018. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2562>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa, Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

- Arias, S., y Sarmiento, N. (2022). Análisis del proceso de la elaboración de la planilla de remuneraciones del personal PNP en la comisaría de Ate 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108313>
- Balladares, M. (2018). Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/4080>
- Bazán, N. (2022). Repercusión de la informalidad de las mypes, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en Cajamarca en el año 2019 al 2021. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31214>
- Bocanegra, K. (2023). Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11279>
- Carrasco, D. (2022). El incumplimiento de los derechos laborales en las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil. [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG\\_f91ea96082a71752bc9e329e613a6e64](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG_f91ea96082a71752bc9e329e613a6e64)
- Castro, S. (2022). Programa de declaración telemática planilla electrónica Plame y las obligaciones laborales en la Unidad de Gestión Local Requena al tercer trimestre – 2021. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8464>
- Correa, J. (2022). Desarrollo de un sistema web para optimizar el proceso de entrega de boletas de pagos en la empresa SAGEPRO S.A.C, en el año 2022. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5345>
- Cucho, Y. (2022). El ahorro previsional como política de estado en el sistema de pensiones en el Perú, Lima Metropolitana, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86646>

- Damián, G., y Narvaez, K. (2022). Rentabilidad de las Administradoras de Fondos de Pensiones del Perú: Análisis del periodo 2011-2020. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10292>
- De la Cruz, K. (2021). Interpretación errónea de los supuestos de aplicación para el otorgamiento del fondo nacional de ahorro público a los pensionistas del sistema nacional de pensiones. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29573>
- Farías, J. (2022). Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63815>
- Florencia, L., y Lucín, A. (2022). Los derechos laborales del trabajador informal en el Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/64869>
- Franco, C., Vera, C., y Santamaría, C. (2018). Distorsión del goce efectivo de vacaciones y su impacto en el clima laboral en la empresa Tecnológica de Alimentos S.A. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623559>
- Gómez, E., y Posligua, D. (2021). Regresión de Derechos Laborales con la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG\\_741c2c4cc78f4cf169a7f6b8f1330686](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG_741c2c4cc78f4cf169a7f6b8f1330686)
- Gonzales, F. (2020). La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71957>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Gutierrez, D. (2021). La Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa CCECC sucursal del Perú proyecto Ayacucho año 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101708>

- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rómulo, C. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Puno. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huacchillo, L. (2021). Programa desarrollo empresarial para la calidad de las micro y pequeñas empresas asociadas a la Cámara Peruana de Desarrollo Empresarial – Piura. Universidad César Vallejo Tesis doctoral UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70049>
- Huillcapuma, C. (2021). Gestión de planillas y su incidencia en el proceso de la elaboración de remuneraciones del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/758>
- León, E. (2022). Los beneficios sociales del régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2022. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5348>
- Mamani, C. (2020). Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70561>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Mejía, L. (2023). “Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5886>

- Moreno, E. (2021). La población en una investigación. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-lapoblacion.html>.
- Ordoñez, R., y Valcayauri, L. (2022). Análisis del cumplimiento de obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC sucursal del Perú, Santa Anita, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118396>
- Osores, G., y Gonzalo, R. (2019). Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas Constructoras, Huancayo 2018. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1488>
- Pérez, J. (2020). Sistema de software para mejorar el proceso de planilla de la unidad de Educación Superior en la Región Pasco. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1868>
- Pineda (2022). Planilla de remuneraciones y su relación con la liquidez de la empresa Venalta S&N S.A.C. Puno, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102618>
- Rivera, F., y Tenorio, G. (2021). Las remuneraciones y su relación con los beneficios sociales en la empresa Envak S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima -2018. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1378>
- Rojas (2021). Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/17193>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. (1ª. ed). Edicumbre Editorial Corporativa, México. [https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/articulo/view/22/29](https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articulo/view/22/29)
- Sam, Y. (2022). Mercantilización de la fuerza de trabajo y los derechos laborales en las plantaciones de la compañía Furukawa C. A. Ecuador. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6095016>

- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1ra Edición). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sernaque, L. (2023). La modalidad de contratación cas y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de digitalización SUNARP - Lima, 2023. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3626>
- Sulca, M. (2018). Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018". [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_4121c7bf48e512cb22f19e5a03f323a0/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_4121c7bf48e512cb22f19e5a03f323a0/Description#tabnav)
- Tallería, B. (2020). El valor del fondo de la administradora de fondos de pensiones – AFP Integra y su incidencia en la rentabilidad, Perú, 2016 – 2018. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1530>
- Tasayco, J. (2022). Nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Percamar S.A.C. Periodo 2021. Piura, Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/4445>
- Ugaz, C. (2019). Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44572>
- Vásquez, J. (2021). Nivel de Influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL- Utcubamba en el año 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63218>
- Vásquez, J. (2023). Efectos de la implementación de las pensiones proporcionales sobre el acceso a (y en el nivel de la) pensión de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24504>

- Vera, M. (2022). Reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10390>
- Vilela (2019). Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11534>
- Vivas, J. (2019). Influencia de las aportaciones y pensiones en la sostenibilidad financiera en el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú (2.000 – 2.018).  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68010>
- Zavaleta, M. (2022). Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la Municipalidad distrital de las Pirias, Jaén 2022.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96254>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

**TÍTULO:** Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Independiente:</b> Planilla de remuneraciones	<p>La planilla de remuneraciones es un conjunto de actividades que posibilitan el buen manejo de información de cada colaborador con el objetivo de realizar la aplicación correcta de los cálculos y descuentos.</p> <p><b>Sarmiento (2019)</b></p>	<p>La variable independiente planilla de remuneraciones será medida con las dimensiones, sueldo mínimo vital y descuentos de ley, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario con medición ordinal en escala de Likert en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL.</p>	<p>Sueldo mínimo vital</p> <hr/> <p>Descuentos de ley</p>	<p>Base legal</p> <hr/> <p>Asignación familiar</p> <hr/> <p>Sistema nacional de pensiones</p> <hr/> <p>Administradora fondo pensiones</p>	<b>ORDINAL</b>
<b>Dependiente:</b> Obligaciones laborales	<p>Son todos aquellos beneficios contractuales otorgados a empleados como ayuda, apoyo o incentivo para el desempeño a cabalidad de su trabajo.</p> <p><b>Bazán (2022)</b></p>	<p>La variable obligaciones laborales será medida mediante las dimensiones, contrato de trabajo y PDT Plame, mediante la aplicación de la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario con medición ordinal en escala de Likert en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL.</p>	<p>Contrato de trabajo</p> <hr/> <p>PDT Plame</p>	<p>Contrato indeterminado</p> <hr/> <p>Contrato a plazo fijo</p> <hr/> <p>Trabajadores en planilla</p> <hr/> <p>Cronograma SUNAT</p>	<b>ORDINAL</b>

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿De qué manera se relaciona la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022?	Determinar la relación de la planilla de remuneraciones con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.	La planilla de remuneraciones se relaciona directa y significativamente con las obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.	<b>Variable independiente:</b>  <b>Planilla de remuneraciones</b>	<b>Tipo y diseño de investigación</b>  <b>Tipo:</b> Aplicada  Descriptiva - Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental transversal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente:</b>  <b>Obligaciones laborales</b>	<b>Población</b>  99 trabajadores de la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL  <b>Muestra</b>  20 trabajadores de la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL  <b>Técnica e instrumento</b>  Según la metodología establecida en el presente estudio, se estará aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, que permitirá obtener información de Inversiones y Servicios Felicita SRL.
<b>1.</b> ¿Cuál es la relación del sueldo mínimo vital con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022?	<b>1.</b> Establecer la relación del sueldo mínimo vital con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.	<b>1.</b> El sueldo mínimo vital se relaciona directa y significativamente con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.		
<b>2.</b> ¿Cuál es la relación del sueldo mínimo vital con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022?	<b>2.</b> Establecer la relación del sueldo mínimo vital con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.	<b>2.</b> El sueldo mínimo vital se relaciona directa y significativamente con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.		
<b>3.</b> ¿Cuál es la relación de los descuentos de ley con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022?	<b>3.</b> Establecer la relación de los descuentos de ley con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.	<b>3.</b> Los descuentos de ley se relacionan directa y significativamente con el contrato de trabajo en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.		
<b>4.</b> ¿Cuál es la relación de los descuentos de ley con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022?	<b>4.</b> Establecer la relación de los descuentos de ley con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.	<b>4.</b> Los descuentos de ley se relacionan directa y significativamente con el PDT Plame en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022.		

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario

Se muestra en el presente instrumento, una serie de enunciados, con el propósito de obtener información desde su participación, en el estudio: “Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022”.

Al respecto, sírvase seguir las instrucciones siguientes:

1. Leer cuidadosamente y con claridad cada enunciado.
2. No dejar sin responder preguntas.
3. Marcar mediante aspa, sólo en uno de los recuadros por ítem.
4. Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el siguiente orden:

#### Referencias del nivel respuestas

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

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: PLANILLA DE REMUNERACIONES	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>D1: Sueldo mínimo vital</b>						
<b>INDICADOR: Base legal</b>						
1	¿Los empleados son informados acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho al sueldo mínimo vital?					
2	¿Se asegura la empresa de que todos los trabajadores reciban al menos el sueldo mínimo vital establecido por la ley?					
<b>INDICADOR: Asignación familiar</b>						
3	¿Se incluye la asignación familiar en la planilla de remuneraciones de la empresa?					
4	¿La empresa proporciona información clara y accesible a los trabajadores sobre sus derechos a la asignación familiar?					

<b>D2: Descuentos de ley</b>					
<b>INDICADOR: Sistema nacional de pensiones</b>					
5	¿Los empleados son informados sobre cómo afecta el Sistema Nacional de Pensiones a su planilla de remuneraciones?				
6	¿Se realizan las deducciones correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones en la planilla de remuneraciones de todos los empleados?				
<b>INDICADOR: Administradora fondo de pensiones AFP</b>					
7	¿Se realizan las deducciones correspondientes a la AFP en la planilla de remuneraciones de cada empleado?				
8	¿La empresa proporciona información a los empleados sobre las características y beneficios de su AFP?				
<b>INDICADOR: Essalud</b>					
9	¿Existen registros claros que evidencien las aportaciones realizadas a Essalud por parte de la empresa?				
10	¿La empresa ha tenido problemas o retrasos en la gestión de las aportaciones a Essalud?				
<b>INDICADOR: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo SCTR</b>					
11	¿La empresa proporciona SCTR a todos sus empleados de acuerdo con la normativa vigente?				
12	¿Los empleados reciben información sobre los beneficios y cobertura del SCTR de manera accesible y comprensible?				

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: OBLIGACIONES LABORALES	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>D3: Contrato de trabajo</b>						
<b>INDICADOR: Contrato indeterminado</b>						
13	¿Se asegura la empresa de cumplir con los requisitos legales para la formalización de contratos indeterminados?					
14	¿Los empleados con contrato indeterminado reciben información clara sobre sus derechos y obligaciones laborales?					
<b>INDICADOR: Contrato a plazo fijo</b>						
15	¿Existen políticas claras que regulen la renovación o finalización de contratos a plazo fijo en la empresa?					
16	¿Se lleva a cabo un seguimiento del rendimiento de los empleados con contrato a plazo fijo para evaluar la posibilidad de renovación?					
<b>D4: PDT Plame</b>						
<b>INDICADOR: Trabajadores en planilla</b>						
17	¿Se verifica la correcta inclusión de todos los trabajadores en planilla en las declaraciones mensuales realizadas a través del PDT Plame?					
18	¿Se han presentado inconsistencias o errores frecuentes en la información de los trabajadores en planilla reportada en PDT Plame?					
<b>INDICADOR: Cronograma SUNAT</b>						
19	¿Se realiza un seguimiento para asegurar que todas las fechas del cronograma de Sunat sean cumplidas sin atrasos?					
20	¿La empresa ha enfrentado problemas por no cumplir con las fechas establecidas en el cronograma de Sunat en el pasado?					
<b>INDICADOR: Gratificaciones</b>						
21	¿La empresa asegura que las gratificaciones se paguen dentro de los plazos establecidos por la normativa laboral?					

22	¿La empresa tiene un procedimiento claro para calcular y pagar las gratificaciones a los trabajadores?					
<b>INDICADOR: Compensación por tiempo de servicios CTS</b>						
23	¿La empresa cumple con los plazos establecidos por la ley para el depósito de la CTS?					
24	¿Los trabajadores reciben comprobantes de los depósitos de su CTS?					

### Anexo 4: Informe de opinión expertos de instrumentos de medición

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Título o Grado
GALAN FIESTAS JORGE LUIS	COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD SECHURA – CLAS SECHURA	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
<b>I. TÍTULO:</b> Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022		

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
<b>TOTAL</b>																							100

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** MUY BUENA

Autor del Instrumento: Br. Carlos Iván Arrunátegui Puestas

Lugar y fecha: Tumbes, 22 de setiembre 2023

DNI N° 03696502

Teléfono N° 950040499

Firma del experto



CPC. Jorge Luis Galán Fiestas  
MATRICULA N° 1789

### Informe de opinión expertos de instrumentos de medición

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
PAZO QUEREVALU ALEX MARTIN	A&C ACCOUNTING AND CONSULTING S.R.L.	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
<b>TITULO:</b> Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022		

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
<b>TOTAL</b>																							100

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA**

Autor del Instrumento: Br. Carlos Iván Arrunátegui Puescas

Lugar y fecha: Tumbes, 22 de setiembre 2023

DNI N°: 46425208

Teléfono N° 952248582

Firma del experto



-----  
CPC. ALEX M. PAZO QUEREVALÚ  
MAT. 07-3385

### Informe de opinión expertos de instrumentos de medición

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
PAZO QUEREVALU SANTOS EDUARDO	CONSTRUCTORA DESIERTO DE SECHURA S.A.C.	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
<b>TITULO:</b> Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022		

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
<b>TOTAL</b>																							100

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA**

Autor del Instrumento: Br. Carlos Iván Arrunátegui Puestas

Lugar y fecha: Tumbes, 22 de setiembre 2023

DNI N°: 47505317

Teléfono N° 906924682

Firma del experto



CPC. Santos Eduardo Pazo Querevalú  
Mat. N° 07-4744

## RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Tabla 1 “PLANILLA DE REMUNERACIONES”

Fiabilidad, validez y cargas factoriales de los ítems

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha	Confiabilidad W McDonald	Validez convergente AVE
<b>SUELDO MÍNIMO VITAL</b>		0.820	0.857	0.65
<b>Base legal</b>				
¿Los empleados son informados acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho al sueldo mínimo vital?	0.75			
¿Se asegura la empresa de que todos los trabajadores reciban al menos el sueldo mínimo vital establecido por la ley?	0.76			
<b>Asignación familiar</b>				
¿Se incluye la asignación familiar en la planilla de remuneraciones de la empresa?	0.80			
¿La empresa proporciona información clara y accesible a los trabajadores sobre sus derechos a la asignación familiar?	0.79			
<b>DESCUENTOS DE LEY</b>		0.821	0.855	0.62
<b>Sistema nacional de pensiones</b>				
¿Los empleados son informados sobre cómo afecta el Sistema Nacional de Pensiones a su planilla de remuneraciones?	0.80			
¿Se realizan las deducciones correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones en la planilla de remuneraciones de todos los empleados?	0.77			
<b>Administradora fondo de pensiones AFP</b>				
¿Se realizan las deducciones correspondientes a la AFP en la planilla de remuneraciones de cada empleado?	0.83			
¿La empresa proporciona información a los empleados	0.88			

sobre las características y beneficios de su AFP?

### **Essalud**

¿Existen registros claros que evidencien las aportaciones realizadas a Essalud por parte de la empresa? 0.79

¿La empresa ha tenido problemas o retrasos en la gestión de las aportaciones a Essalud? 0.77

### **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo SCTR**

¿La empresa proporciona SCTR a todos sus empleados de acuerdo con la normativa vigente? 0.81

¿Los empleados reciben información sobre los beneficios y cobertura del SCTR de manera accesible y comprensible? 0.88

---

## Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### CARTA N° 001-2023-CIAP

Señor  
OMAR JOEL JACINTO FIESTAS  
Gerente General de Inversiones y Servicios FELICITA SRL  
Sechura – Piura  
Ciudad

**ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

De mi especial consideración.

CARLOS IVAN ARRUNATEGUI PUESCAS identificado con DNI N° 03698850 egresado de la Escuela de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, acude a usted para saludarlo y expresar lo siguiente:

Que, para poder alcanzar el título profesional de contador público, estoy presentando mi proyecto de tesis denominado **"Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022"** para lo cual se debe aplicar el instrumento cuestionario bajo la técnica de encuesta en sus trabajadores; además de contar con información contable para el análisis respectivo del período de estudio.

En tal sentido, solicito la autorización correspondiente para tal propósito.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de especial consideración y alta estima.

Sechura, 11 de agosto 2023

  
CARLOS IVAN ARRUNATEGUI PUESCAS  
DNI N° 03698850



Correo Electrónico: [ivap7722@gmail.com](mailto:ivap7722@gmail.com)  
Celular: 981 214 214



**INVERSIONES Y SERVICIOS FELICITA S.R.L**

**RUC: 20526092911**

**SECHURA**

---

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**AUTORIZACIÓN**

El Gerente General representante legal de Inversiones y Servicios FELICITA SRL que suscribe;

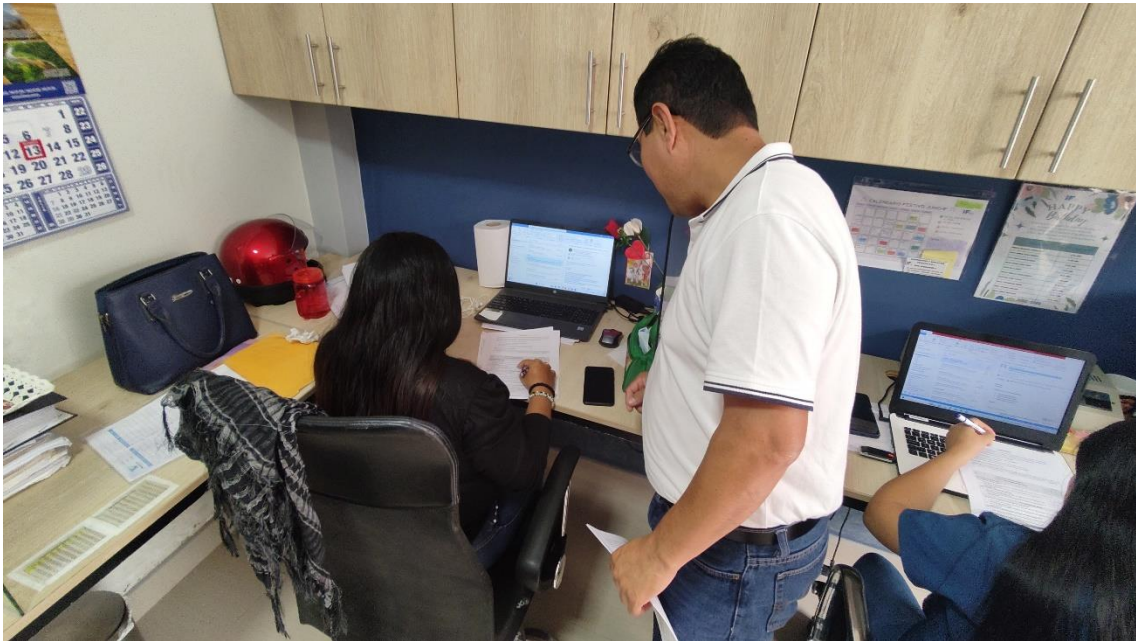
**AUTORIZA**

La ejecución del proyecto de tesis denominado "**Planilla de remuneraciones y obligaciones laborales en la empresa Inversiones y Servicios Felicita SRL, Sechura año 2022**" a cargo del bachiller CARLOS IVAN ARRUNATEGUI PUESCAS identificado con DNI N° 03698850 egresado de la Escuela de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Sechura, 11 de agosto 2023

  
INVERSIONES Y SERVICIOS FELICITA S.R.L.  
RUC: 20526092911  
LIC. DORA BERTHA LAGUARDA PIÉSTAR  
GERENTE GENERAL

## Anexo 6: Evidencias



**OFICINA DE CONTRATOS Y VALORIZACIONES**



**OFICINA DE CONTABILIDAD**



**OFICINA DE CONTABILIDAD**



**OFICINA DE CONTABILIDAD**



**OFICINA DE CAJA**



**OFICINA DE INGENIERÍA Y PROYECTOS**



**OFICINA DE RECEPCIÓN**



**OFICINA DE ALMACEN**



**GARITA DE VIGILANCIA**



**OFICINA DE SSOMA**



**OFICINA DE CONTABILIDAD**



**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**



**OFICINA DE INGENIERÍA Y PROYECTOS**



**OFICINA DE MANTENIMIENTO**



**OPERACIONES MINA**



**TALLER DE MANTENIMIENTO**



**TALLER DE MANTENIMIENTO**



**TALLER DE MANTENIMIENTO**



**TALLER DE MANTENIMIENTO**



**OFICINA DE CONTABILIDAD**