



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“GESTIÓN DE NÓMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS
EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES
TÉCNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autora:

Yanet Yesica L Layqui Aragón

Asesor:

CPC Mg. Dennis Yohannes De la Piedra Yépez

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mi madre, hermano, tíos y sobre todo a mis abuelos por creer siempre en mí y por qué están conmigo en todo momento, con su apoyo incondicional y emocional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios por otorgarme la vida.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS	65
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	99
REFERENCIAS.....	104
ANEXOS.....	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalizacion de Variables	56
Tabla 2. Distribución de la población	57
Tabla 3. Técnica e Instrumento.....	59
Tabla 4. Validación de Expertos	61
Tabla 5. Datos para hallar el Alfa de Cronbach	65
Tabla 6. La remuneración de haberes se depositó de forma regular a los trabajadores, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	66
Tabla 7. Se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	67
Tabla 8. La CTS de noviembre 2020 se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19	68
Tabla 09. Se realizó la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	69
Tabla 10. Se calculó la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	70
Tabla 11. Los trabajadores realizaron sobre tiempo laboral (Horas extras) en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	71
Tabla 12. En la Gratificación de Julio 2020, se incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	72
Tabla 13. Las licencias a los trabajadores que se otorgaron fueron remuneradas en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020	74

Tabla 14. Los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	75
Tabla 15. Los trabajadores pudieron ser atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020	76
Tabla 16. Se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	77
Tabla 17. Existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	78
Tabla 18. Se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	79
Tabla 19. Se realizó la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	80
Tabla 20. Se cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	81
Tabla 21. Los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	82
Tabla 22. Hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	83
Tabla 23. Se cumple con el procedimiento del personal cesado en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	84
Tabla 24. Se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	85

Tabla 25. Se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	86
Tabla 26. La empresa tiene una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19 en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	87
Tabla 27. Se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	88
Tabla 28. La CTS de mayo y noviembre 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.	89
Tabla 29. El cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	90
Tabla 30. La Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del covid-19 en el periodo 2020	91
Tabla 31. Los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	92
Tabla 32. Considera usted que se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS o ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	94
Tabla 33. Se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	95
Tabla 34. Se realizaron descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	96
Tabla 35. Se cumple dentro de las 48 horas con el depósito de las liquidaciones de los trabajadores de acuerdo a ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020	97
Tabla 31. Alfa de Cronbach Variable Detracción.	121

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Efectos Laborales en la Pandemia por la Covid-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos	14
Figura 2. Boletín IPE: Impacto del Covid-19 en Perú y Latinoamérica.	15
Figura 3. Elementos de una Nómina	23
Figura 4. Tipos de Nómina	24
Figura 5. En qué medida va a afectar el Covid-19 al mundo del trabajo	25
Figura 6. Reactiva Perú	29
Figura 7. Gratificaciones	38
Figura 8. T-Registro	40
Figura 9. Vacaciones Anuales- Mapa Mundial de Leyes Laborales	42
Figura 10. Seguro Social del Perú - EsSalud.	44
Figura 11. El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.	45
Figura 12. Seguro de Vida Ley.	45
Figura 13. Guía para el Uso de Mascarillas	48
Figura 14. Resultado de la encuesta del ítem 1	66
Figura 15. Resultado de la encuesta del ítem 2	67
Figura 16. Resultado de la encuesta del ítem 3	68
Figura 17. Resultado de la encuesta del ítem 4	69
Figura 18. Resultado de la encuesta del ítem 5	71
Figura 19. Resultado de la encuesta del ítem 6	72

Figura 20. Resultado de la encuesta del ítem 7	73
Figura 21. Resultado de la encuesta del ítem 8	74
Figura 22. Resultado de la encuesta del ítem 9	75
Figura 23. Resultado de la encuesta del ítem 10	76
Figura 24. Resultado de la encuesta del ítem 11	77
Figura 25. Resultado de la encuesta del ítem 12	78
Figura 26. Resultado de la encuesta del ítem 13	79
Figura 27. Resultado de la encuesta del ítem 14	80
Figura 28. Resultado de la encuesta del ítem 15	81
Figura 29. Resultado de la encuesta del ítem 16	82
Figura 30. Resultado de la encuesta del ítem 17	83
Figura 31. Resultado de la encuesta del ítem 18	84
Figura 32. Resultado de la encuesta del ítem 19	85
Figura 33. Resultado de la encuesta del ítem 20	86
Figura 34. Resultado de la encuesta del ítem 21	87
Figura 35. Resultado de la encuesta del ítem 22	88
Figura 36. Resultado de la encuesta del ítem 23	89
Figura 37. Resultado de la encuesta del ítem 24	90
Figura 38. Resultado de la encuesta del ítem 25	91
Figura 39. Resultado de la encuesta del ítem 26	93
Figura 40. Resultado de la encuesta del ítem 27	94
Figura 41. Resultado de la encuesta del ítem 28	95

Figura 42. Resultado de la encuesta del ítem 29	96
Figura 43. Resultado de la encuesta del ítem 30	97

RESUMEN

La presente investigación denomina “Gestión de nómina en tiempos de COVID-19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana -2020”.

Tiene como objetivo, identificar en qué medida se cumplen, describir los aspectos más relevantes o las características más importantes del problema planteado en el estudio y en los indicadores de la variable en la gestión de nómina en el rubro de revisiones técnicas vehiculares, que fueron objeto del presente estudio.

La población está conformada por 13 colaboradores, dedicados al rubro de las revisiones técnicas vehiculares, de acuerdo al tipo de investigación, fue desarrollado bajo la metodología descriptiva no experimental, para este trabajo de investigación se utilizó una muestra no intencional y no probabilística, es decir no se utilizó ningún cálculo por que no amerita, para llevar a cabo y desarrollar este tipo de investigación, las técnicas que se aplicaron, fueron realizadas en el área de contabilidad y recursos humanos de las empresas en estudios y los instrumentos que utilizaron fueron cuestionarios, entrevistas on line, entrevistas por línea telefónica, y algunos documentos de las empresas, se realizó observaciones directamente, para lograr datos que permitan alcanzar y realizar el diagnóstico y el trabajo de investigación en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020.

Palabras clave: Gestión, nómina, planilla, y Covid-19

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Planteamiento del Problemas

Según, CNV Internacional, (2020). El Coronavirus afecta a trabajadores en el mundo entero. La crisis sanitaria, está afectando a nivel mundial a los trabajadores, tanto como su salud y sus ingresos económicos.

En Perú, persisten las denuncias los trabajadores del sector minero, que las empresas no respetan el aislamiento social, en algunos departamentos son obligados a trabajar bajo la amenaza del despido.

Para desarrollar este trabajo se realizaron las investigaciones en hechos basados en la actualidad, de la Pandemia de Covid-19 en el mundo del trabajo, de acuerdo a la organización internacional del trabajo, informa sobre la actualidad de la evolución del mercado.

Según la Organización Internacional de trabajo, (2020) p-1, Cierre de lugares de trabajo. Se mantuvo elevado en países en los que se aplicó las restricciones; el 93% de trabajadores residen en países en donde se aplicó la restricción como son los cierres de establecimientos laborales.

Y a escala nacional la aplicación de medidas específicas de carácter geográfico y sectorial.

Según la Organización Internacional de trabajo, (2020) p-1, Pérdida de ingresos provenientes del trabajo. La pérdida de horas de trabajo ha propiciado una notable pérdida de ingresos provenientes del trabajo. Estiman que la

de 2020. La pérdida de ingresos provenientes del trabajo.

Según la Organización Internacional de trabajo, (2020) p-1, Pérdida de horas de trabajo en 2020. Todos los mercados en el mundo se vieron afectados en el 2020, de acuerdo al estudio realizado se perdió el 8.8 % de horas trabajadas a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo.

Según la Organización Internacional de trabajo, (2020), El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis. La pandemia del covid-19, ha afectado a casi 2700 millones de trabajadores., estiman al 81% de la fuerza del trabajo mundial.

La OIT, manifiesta que el mercado laboral en América Latina, y el Caribe, se vive una destrucción masiva de empleos y dijo el director regional de la OIT, Vinicius Pinherio “Desde ahora sabemos que al mismo tiempo que se supera la emergencia sanitaria, deberemos enfrentar una verdadera reconstrucción de nuestro mercado de trabajo”.

En América Latina y el Caribe, más del 50 % de trabajadores, se encuentran laborando en el sector del comercio y servicios, estos son los sectores más expuestos a una crisis.

Pinherio manifestó, con el objetivo de lograr mejores resultados y otorgar una sostenibilidad política es fundamental contar con estrategias que tengan el respaldo y sean producto del consenso, es crucial un dialogo social con los representantes del gobierno y los representantes de empleadores y trabajadores.

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

Según Actualidad Laboral, (2019). Efectos Laborales en la Pandemia por la Covid-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. A nivel nacional, el empleo formal se redujo de la siguiente forma, sin considerar el efecto de la suspensión perfecta (personal que permanece por planilla, sin percibir un sueldo).

Periodo	Ingreso a Planilla	Cese de Planilla	Resultado
16 Marzo al 24 Mayo 2020	195 mil 400 trabajadores	435 mil 600 trabajadores	Saldo negativo de 240 mil 200 personas dadas de baja

Figura 1. Efectos Laborales en la Pandemia por la Covid-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos.

Fuente: Elaboración propia con información. Actualidad Laboral, (2019)

Según Herrera L. (2020). El Covid-19: Las Consecuencias en la Economía Peruana y Mundial. Esta enfermedad ha ocasionado un gran daño económico y crítico en diferentes países del mundo. Estamos hablando también de Estados Unidos y China.

En el Perú como 184 países aproximadamente se encuentran forzados a laborar desde sus casas. Algunos reciben un porcentaje de su salario o nada, sin duda alguna podemos observar que la economía de las personas corre un grave riesgo.

En relación al impacto local, se puede observar la caída comercial, producción y el turismo.

Según Instituto Peruano de Economía (IPE), (2020). Boletín IPE: Impacto del Covid-19 en Perú y Latinoamérica. El país peruano durante el segundo

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
trimestre del año, según el PBI se contrajo en 30%, el mes de mayor impacto

fue en el de abril, que llegó a 39.9% mayor a las caídas registradas en:

- Argentina -25.5%
- Colombia -20.2%
- México -19.9%
- Brasil 14.3%
- Chile -14.2%

El empleo en el país se redujo al 39.5%, en los periodos de abril a junio.

Con el fin de dar soporte a la economía peruana por el impacto del Covid-19, se reabertura las actividades económicas en varias fases, en junio el gobierno peruano dio flexibilidad a las empresas para que retornen a sus actividades, ante ello la economía registro menores contracciones que los meses anteriores.

Junio	Julio	Agosto
-18.10%	-11.70%	-9.82%

Figura 2. Boletín IPE: Impacto del Covid-19 en Perú y Latinoamérica.

Fuente: Elaboración propia con información "IPE, (2020)"

La economía peruana responde de manera favorable al reinicio de las actividades, y esto ha permitido que empresa y hogares tenga liquidez y con ello contrarrestar parte de la caída económica.

En cuanto al rubro y/o el sector de revisiones técnicas vehiculares, fueron los más golpeados por el Covid-19; porque sus actividades se involucran con el servicio de carros particulares y públicos.

El principal problema de la investigación es la gestión de nómina en base a la coyuntura de Covid-19, en el año 2020. Esto ocasiono los ingresos remunerativos de los trabajadores. Por el presente trabajo de investigación podremos analizar el porcentaje de trabajadores afectados.

Son momentos sensibles que estamos atravesando, y hoy nos tocó vivir en carne propia el virus del Covid-19 (pandemia) a nivel mundial, parece una película de terror, y de ciencia ficción llevada a la vida real, tal vez se preguntarán porque inicio de esta forma la introducción a mi trabajo de tesis; porque marco nuestras vidas, se llevó a muchos seres queridos de nuestras vidas, algunos lograron recuperarse y salir adelante.

El primer caso confirmado en nuestro país fue el viernes 06 de marzo del 2020.

“El Ministerio de Salud (MINSA) llama a la calma a la población y mantiene las medidas de control para proteger la salud de la ciudadanía. Por su parte, el Instituto Nacional de Salud (INS) es la única entidad oficial y autorizada para el procesamiento de las muestras y entrega de resultados en nuestro país.”

Sin duda alguna esta pandemia ha marcado nuestros días, destinos, nuestro estilo de vida, jamás olvidaremos aquel 15 de marzo del 2020, cuando el ejecutivo presidencial dio el mensaje de la nación.

Según Gobierno del Perú. (15 de marzo 2020). “Mensaje a la Nación 15-03-2020”. “Queridos compatriotas: Hace tan solo 9 días anunciamos el primer caso de infección por coronavirus en el Perú. Hoy existen 71. La adopción de estas medidas no significa que dejarán de aumentar el número de afectados, pero tenemos que tomar la decisión para que, en este periodo de 15 días, comiencen a disminuir los casos. Si no tomamos estas medidas, el ascenso sería constante y permanente. Por ello, ratifico que esta es una circunstancia que requiere de decisiones urgentes y extremas, por más difíciles que sean, pero absolutamente necesarias.”

Desde aquel 16 de marzo de 2020, nuestras vidas, tomo un giro radical, de manera personal, familiar, laboral, económico y social. Nuestro país se encuentra en un Estado de Emergencia Sanitario y bajo la disposición de aislamiento social obligatorio (cuarentena).

El coronavirus, marco la economía en el país peruano, a los empresarios del sector privado, como a las instituciones públicas, recibieron un golpe duro en la rentabilidad de sus negocios, será un cliché expresar que en tiempo de pandemia “Los empresarios tuvieron que renacer, y reinventarse”, con el propósito de continuar con sus negocios y con la economía dentro del territorio peruano.

Algunas empresas por la situación delicada se acogieron a la suspensión perfecta de labores. Al “Decreto de Urgencias N° 038-2020, Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos para causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medias.”

En la actualidad la gestión de la nómina en base a la coyuntura del Covid-19, es muy importante, porque depende mucho el éxito ó el fracaso de las empresas en la coyuntura, cumplir con las obligaciones laborales de los trabajadores.

Se observa que las empresas del rubro de revisiones técnicas vehiculares, tomaron la decisión de suspender las labores de sus trabajadores desde el 01 de abril del 2020 hasta el 05 de Julio 2020, durante este periodo no se gestionó el cálculo de la nómina para los colaboradores.

El 02 de mayo del 2020 mediante el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, fue apruebo la “Fase 1 de la Reanudación de actividades” en el cual se define el

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
reinicio de algunas actividades económicas con previa autorización del sector salud.

Tras el decreto supremo de las reanudaciones de las actividades, las empresas de revisiones técnicas vehiculares, iniciaron sus operaciones el 06 de Julio de 2020, y de esta forma reinician con las gestiones del cálculo de las nóminas para los trabajadores.

1.1.2. Marco Teórico

1.1.2.1. Antecedentes

Para desarrollar la investigación se ha considerado los siguientes antecedentes nacionales e internacionales:

1.1.2.1.1. Antecedentes Nacionales

De acuerdo a la problemática a nivel nacional, se puede observar algunas tesis: Según Fuentes, C., & Suelperes, S. M. (2019) en su tesis titulada. Gestión de las planillas en la empresa Puerto Madero S.A.C en el año 2018, el objetivo de estos autores es identificar las eficiencias incurridas durante este proceso de gestión de planillas. Los autores de esta tesis realizaron una investigación no experimental de tipo descriptivo, utilizando técnicas como cuestionarios, entrevistas y observación de documentos

Según Balladares, M., (2018) en su tesis titulada. Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la universidad nacional de tumbes, 2018, el autor de la tesis realizó la investigación de Implementación de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), ejecutado en la Universidad Nacional de Tumbes, tuvo como objetivo proponer la implementación de un sistema para la mejora del

proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. El estudio es de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal

Según Díaz, A., & Díaz, A. (2017) en su tesis titulada. Propuesta de mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios 2017. Este trabajo busca minimizar el tiempo en la elaboración de planillas, analizando los riesgos asociados a la calidad, otorgando un valor agregado. La empresa tiene una probabilidad de correr riesgos al no cumplir con los objetivos diseñados. El trabajo de investigación tiene como objetivo analizar los riesgos que tiene la Empresa y al mismo tiempo diseñar propuestas en la disminución de tiempos, otorgando valores agregados para desarrollar la gestión de planillas.

Según González Alva, S. (2014) en su tesis titulada. Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. Para este trabajo de investigación el objetivo es de identificar la relación entre la gestión de desempeño y la motivación a los colaboradores de la empresa del sector automotriz, el método que aplico fue descriptivo, para la recolección de información utilizó la observación de datos y las encuestas. Al final de la investigación realiza una serie de recomendaciones como otorgar incentivos monetarios y no monetarios con el fin de mantener fidelizados a los colaboradores.

Según Vargas Oliva, G. C. (2018) en su tesis titulada. Diseño del sistema de información para el proceso de planilla en la empresa Miatech International S.A.C. El trabajo de investigación aplico la metodología científica, con el

objetivo de optimizar el proceso de cálculo de planilla en la gestión de recursos humanos y lograr los niveles de satisfacción de los trabajadores. Los resultados de esta tesis demuestran que la aplicación del sistema de información, optimizo el proceso del cálculo de la nómina.

Según Miguel Córdova, R. A. (2018) en su tesis titulada. Propuesta de mejora del proceso de pago de nómina del área de remuneraciones del Banco Ripley S.A. El autor de esta tesis tiene como finalidad mostrar el flujo del proceso de pago con la finalidad de identificar y corregir a través de una herramienta de gestión, con el objetivo de disminuir la incidencia de errores en el pago de haberes.

Según el Gobierno del Perú (2020). Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15. El 25 de abril de 2020 fue creado el Grupo de Trabajo Multisectorial, con el fin de buscar estrategias para reanudar progresivamente las actividades económicas dentro del país, conformado por diferentes sectores. El grupo conformado toma la decisión de reanudar las actividades en 04 fases con el fin de que la economía retorne progresivamente.

1.1.2.1.2. Antecedentes Internacional

Se ha revisado diversas tesis de investigación, a continuación, se detallan:

Según Dorado, J. (2019) en su tesis titulada “Análisis del sistema de gestión de nómina y contabilidad en la empresa, Alianza Temporal Recurso Humano”. El autor identifico en esta investigación que existen varios reprocesos dentro del área de administración y contabilidad, hallando pagos dobles de los trabajadores, errores en el momento del registro de la nómina al momento de gestionar y procesar el abono de sus haberes de los trabajadores, el objetivo

específico del investigador es mejorar los procesos en la contabilidad de la empresa con el apoyo del contador con un fin claro y con procedimientos viables.

Según Llorente, R. (2020) titulada en su tesis “Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables”. Para desarrollar el trabajo de investigación utilizo estadísticas, afiliaciones a la seguridad social, y el posible afecto de sobre el empleo, analizando las características y composiciones los cuales llegaran a determinar cuál es el colectivo más perjudicado, aquellos que se encuentran en una situación vulnerable de trabajo.

Según Carazo Janire. (2020) titulada en su artículo publicado en Economipedia “¿Cómo nos afecta las medidas laborales por el Covid-19?”. Manifiesta que en España el Covid-19, obligada a tomar medidas urgentes y estrictas para intentar frenar la expansión de la pandemia. y El Real Decreto ley 8/2020 de Medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y los impactos laborales.

Suspensión de Contratos o reducción de jornada por fuerza mayor

Algunas empresas aplicaron el ERTE (expediente de regulación temporal de empleo), son empresas que suspenden de manera temporal o parcial los contratos de los trabajadores debido al estado de alarma de Covid-19. Las condiciones deben ser justificadas para aplicar al ERTE son:

- La suspensión de actividades
- El cierre temporal del local
- Las restricciones al transporte

- La falta de suministros que impidan el normal desarrollo de las actividades

Y el ERTE, no genera indemnización por despido.

Protección por desempleo ante un ERTE

Aquellos trabajadores afectados ante un ERTE, tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo (cobro por desempleo).

1.1.2.2. Base Teórica

A continuación, se detalla las siguientes teorías que soportan el trabajo de investigación en el cual se define los siguientes conceptos, según los autores que se ha nombrado para dar valor a nuestro título de investigación.

1.1.2.2.1. Definición de Nómina

De acuerdo a lo postulado por Gestion.org, (2018), la nómina es un documento por el cual le permite ver los detalles de sus ingresos y egresos a los trabajadores de una Empresa, estamos hablando de sueldos, bonos, descuentos, durante un periodo determinado, es decir mientras se mantengan un vínculo laboral con el empleador.

Es fundamental la nómina para llevar el control de las finanzas, y también es válido como un documento legal por que reflejan datos fiscales tanto como para el trabajador y el empleador.

1.1.2.2.1.1.Elemento de una Nómina

De acuerdo a lo postulado por Gestion.org., (2018), a la hora de leer una nómina se diferencia de las siguientes formas:

Figuran los datos del Empleador

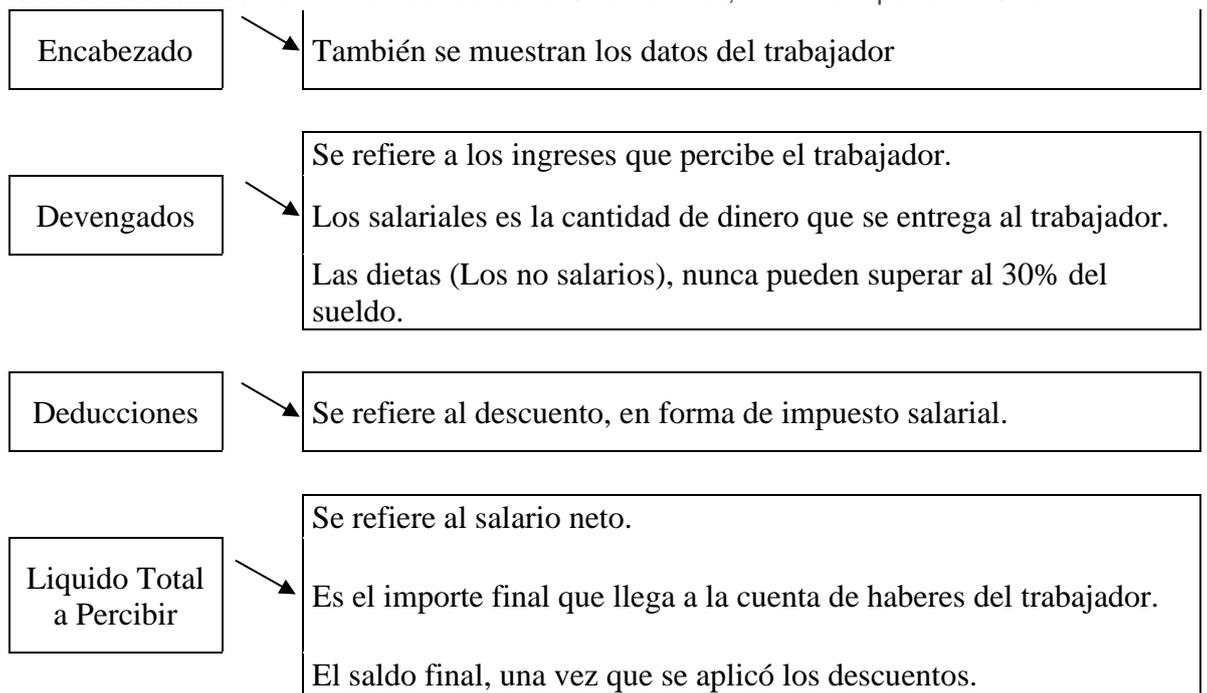


Figura 3. Elementos de una Nómina

Fuente: Elaboración propia con información "Gestion.Org, (2018)"

1.1.2.2.1.2. Tipos de Nómina

De acuerdo a lo postulado por (gestion.org,2018), manifiesta que existen dos grandes categorías de nóminas, las cuales se dividen en la forma de pago (periodicidad con las que se calculan).

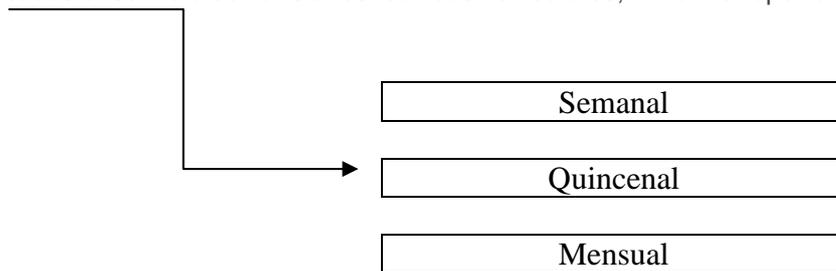


Figura 4. Tipos de Nómina

Fuente: Elaboración propia con información "Gestion.Org, (2018)"

Existen dos tipos que se hacen de nóminas:

- Ejecutiva: Son datos confidenciales de alta dirección.
- General: que se entrega al resto de los trabajadores de la compañía.

1.1.2.2.2. Definición de Covid-19

Organización Mundial de la Salud. (2020). Define que el Covid- 19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, era una enfermedad desconocida hasta que el brote fue incontrolable en Wuhan (China) en el mes de diciembre del año 2019. Fue declarado por la OMS, como pandemia el 30 de enero 2020 y recomendó prevenir la propagación mediante algunas medidas como el aislamiento social, cuarentena y el distanciamiento físico.

1.1.2.2.3. La Cuarentena

Organización Mundial de la Salud. (2020). Define restringir las actividades públicas, privadas o separar a las personas que no se encuentran enfermas, pudiendo estar expuestos al covid-19. Es objetivo es prevenir la propagación del virus.

1.1.2.2.4. El Aislamiento

Según la Organización Mundial de la Salud. (2020). Define separar a las personas que están enfermas con síntomas del COVID-19, y pueden ser contagiosas.

1.1.2.2.5. El Distanciamiento Físico

Según la Organización Mundial de la Salud. (2020). Da como significado que las personas deben estar físicamente separados. La OMS recomienda mantener una distancia al menos de un metro con los demás seres vivos.

1.1.2.2.6. Covid-19 y el mundo del trabajo

Según la Organización internacional del trabajo. (2021). “En qué medida va a afectar el Covid-19 al mundo del trabajo”, sostiene que, tendrá una percusión en el mercado laboral, dañando a corto plazo la salud de los colaboradores y sus familiares y la crisis económica causaran daños en el mundo laboral y los divide en 03 aspectos fundamentales:

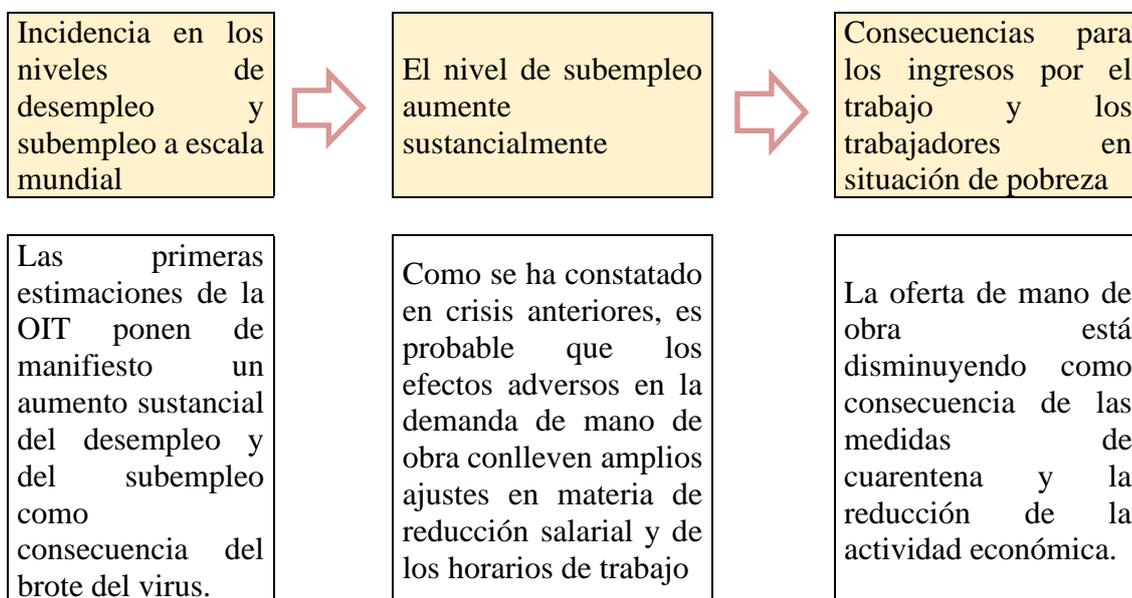


Figura 5. En qué medida va a afectar el Covid-19 al mundo del trabajo. Fuente: Elaboración propia, con información de Organización internacional del trabajo. (2021).

1.1.2.2.7. Obligaciones Laborales

Según Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2014) p-1. “Las Obligaciones Formales”. Son normas dadas por el Estado con el objetivo de salvaguardar los derechos de los trabajadores establecidos en la legislación laboral.

1.1.2.2.8. Control de Colaboradores

Según Kimaldi (2017). “Control del personal”. Nos manifiesta que permite integrar una serie de procedimientos con la finalidad de controlar y registrar a los trabajadores de una empresa.

El control del personal permite gestionar las horas de ingreso y salida, horas extras, permisos, licencias, vacaciones, así como gestionar las diferentes incidencias.

1.1.2.2.9. Control Financiero

Según Conexiónsan, (2016). “Los Objetivos de Control Financiero”. Debe estar enfocado en una serie de objetivos.

Diagnosticar problemas: Posibilita la detección de errores, omisiones, desviaciones o alteraciones sobre las finanzas que puedan poner en riesgo la salud.

Tomar medidas correctivas: Una vez que se detectan los errores se deben corregir.

Adoptar medidas preventivas: Se deben adoptar medidas de prevención para evitar la recurrencia del error.

Comunicar: Mediante los canales se comparte la información de los resultados.

Motivar: Los logros pueden servir para motivar a los colaboradores.

1.1.2.2.10. Definición de Gestión

Según Startup Guide IONOS by 1&1,(2021), “Gestión de nóminas: la importancia de esta actividad”. Es un documento en el que se puede observar el salario del trabajador por el cual se encuentra conformado.

También se podría definir que se encarga de administrar el cálculo y pago de la nómina de una empresa, es una actividad crucial.

Partes de una Nomina

La nómina se encuentra dividida en tres partes:

- El encabezado
- Los devengados
- Y las deducciones

Define como un conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa, con el pasar del tiempo se ha convertido en diferentes agregados de actividades y/o tareas que desempeñan un grupo de trabajadores.

1.1.2.2.11. Suspensión Perfecta

Según Gobierno del Perú (2020), “Suspensión Perfecta de Labores”.

Manifiesta que se trata de una pausa temporal en las obligaciones de los trabajadores hacia la empresa. A su vez permite al empleador suspender el pago de haberes mensual, sin que el vínculo laboral se rompa. La medida aplica 90 días como máximo.

Durante la suspensión de labor el trabajador y su familia podrá continuar con el servicio del seguro social.

Apoyo Económico:

Se estableció algunos beneficios por el Estado para los trabajadores durante la suspensión perfecta de labores:

Retiro CTS: equivalente a una remuneración mensual durante el periodo que dure la SPL. Podrás acceder a este monto por cada periodo de 30 días calendario que dure la SPL, la entidad financiera pondrá a tu disposición el efectivo en tu cuenta CTS o podrás comunicarte para hacer la solicitud, la transferencia debe hacerse hasta en 2 días hábiles.

Disposición del fondo de AFP: También se pudo retirar hasta S/2,000 de tus fondos de las AFP. Las solicitudes serán atendidas, según el cronograma y de acuerdo al procedimiento establecido.

Subsidio de ESSALUD: El trabajador de una micro o pequeña empresa y tu remuneración no supera los S/ 2,400, puedes acceder a la Prestación Económica de Protección Social de Emergencia, equivalente a S/. 760 mensuales por un plazo de tres meses (lo máximo que dura la suspensión). Este subsidio lo entregará el Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante una solicitud en su Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado que se habilitará próximamente.

1.1.2.2.12. Reactiva Perú

Según El Gobierno del Perú (2020), “Reactiva Perú”. Es un programa de garantía del gobierno regional, creado mediante el DL 1455 y modificado mediante DL 1457, cuyo objetivo es otorgar una respuesta rápida y efectiva a las necesidades de liquidez que enfrentan las empresas ante el impacto Covid -19.

Este programa busca asegurar la continuidad en la cadena de pagos, otorgando garantías a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, a fin de que puedan acceder a créditos de capital de trabajo y puedan cumplir con sus trabajadores, proveedores.

Mediante el Decreto Supremo 124-2020-EF se modificó el Programa “Reactiva Perú” con el objetivo de ampliar el monto máximo de los créditos a otorgar y flexibilizar las condiciones priorizando el acceso de las microempresas.

Requisitos:

- Las empresas no pueden tener deudas tributarias administradas por la SUNAT.
- A febrero 2020, las empresas deben estar clasificadas en el sistema financiero central de riesgos, SBS.
- No estar vinculadas a la ESF que le otorga el crédito.

Créditos por Empresas:

Importe	Garantía %
Hasta 90,000	98%
De 90,001 a 750,000	95%
De 750,001 a 7, 500,000	90%
De 7,500,000 a 10,000,000	80%

Figura 6. Reactiva Perú

Fuente: Elaboración propia con información El Gobierno del Perú (2020), “Reactiva Perú”.

1.1.2.2.13. Escuela Humano Relacionista

Según Blogger, (02 de noviembre 20011), Escuela Humanos relacionista. El enfoque de esta escuela se centra en el aspecto humano de la administración, destacando que su desempeño implica actuar con personas mediante las cuales se logran los objetivos de la organización. La teoría de las relaciones humanas o corriente humano-relacionista tiene como iniciador y principal representante a Elton Mayo (1880-1949), psicólogo australiano que en 1922 emigró a Estados Unidos, donde trabajó como profesor en la Universidad de Harvard y consultor de empresas industriales. Elton Mayo, al frente de un grupo de colaboradores de la misma universidad, realizó varios estudios de campo en diversas organizaciones, de los cuales cuatro son los más relevantes y estuvieron relacionados con problemas de motivación, que al ser deficiente origina ausentismo, deserción y baja productividad en las empresas. De los cuatro estudios mencionados, el segundo ha sido el más difundido por ser considerado el de mayor importancia, los resultados de sus estudios aportan una nueva teoría administrativa basada en las relaciones humanas como instrumento para obtener una mayor producción y satisfacción humana en el trabajo. A continuación, se presenta una síntesis de los conceptos utilizados en dichos estudios.

Primer estudio: Se llevó a efecto de 1923 a 1924, en un molino textil de Filadelfia; uno de los principales problemas era que existía excesiva deserción en un departamento de la empresa, donde el

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

trabajo era monótono y fatigante. Los trabajadores manifestaban gran depresión y, sin razón aparente, renunciaban de manera impulsiva; los incentivos económicos no producían resultados positivos.

En principio, Elton Mayo suponía que la causa del comportamiento radicaba en la fatiga física, por lo que estableció periodos de descanso durante la jornada de trabajo; en su intento de programarlos de la mejor manera, logró que la gerencia (únicamente por razones experimentales) permitiera que los trabajadores programaran por sí mismos sus descansos. El resultado fue sorprendente, ya que la deserción disminuyó rápidamente, la productividad aumentó y se eliminaron los estados de ánimo o melancólicos; la conclusión de Elton Mayo sobre los resultados obtenidos se refiere en parte a la eliminación de la fatiga, pero da mayor importancia al hecho de haber permitido que los trabajadores participaran en la dirección de su propio trabajo.

Segundo estudio: Es el más importante de los realizados por Elton Mayo; se le conoce como "Estudios de Hawthorne" por el nombre de una de las plantas de la empresa en que se llevó a efecto: la Western Electric Company, ubicada cerca de Chicago y que contaba con aproximadamente 3 trabajadores; el estudio se inició en 1927 y en primera instancia, se trató de incrementar la producción mejorando las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo. Para tal efecto, se eligió una sección de trabajadores, que fue dividida en dos grupos:

Uno de experimentación y otro de control. Se solicitó la cooperación de los trabajadores para la investigación; el grupo experimental fue sometido a variaciones en las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo: iluminación, temperatura, ventilación ruido y humedad. Sin importar las variaciones de las condiciones físicas, la productividad aumentó en ambos grupos, lo cual causó gran sorpresa ya que se suponía que sólo aumentaría en el primer grupo al mejorar las condiciones ambientales.

Al intervenir Elton Mayo para investigar cuáles podrían haber sido los factores que realmente propiciaron el aumento de la productividad, se concluyó que el problema era más complejo, porque se abandonó la idea de que la sola influencia de los factores físicos del medio ambiente de trabajo había incrementado la producción. A través de interrogatorios a los trabajadores, se detectaron las causas que originaron un cambio de actitud; las respuestas estuvieron relacionadas con la preferencia por trabajar en los talleres de prueba, porque los investigadores se acercaron a ellos para informarles del propósito de los experimentos, les pedían sus opiniones, se llegaba a acuerdos antes de cambiar cualquiera de las condiciones del medio ambiente, la supervisión no era tan estricta como en los demás talleres y eran tratados de manera diferente, lo cual los hacía sentirse importante al ser tomados en cuenta como seres humanos y no manejados como simples máquinas. En resumen, el cambio se debió a que el grupo trabajaba en condiciones distintas de motivación con

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

respecto a los demás trabajadores de la planta. Posteriormente, se puso en práctica lo que hizo Elton Mayo en el primer estudio relatado: se otorgó control a los trabajadores sobre parte de su propia jornada de trabajo y descansos; de nuevo aumentó la producción y la moral de los trabajadores. La conclusión de Mayo y colaboradores fue que los trabajadores se convirtieron en un equipo de trabajo entregado en forma entusiasta, espontánea y total a cooperar en el experimento; por consiguiente, la actitud de los trabajadores es un factor de influencia relevante en el rendimiento y la productividad.

Pero mientras tanto, ¿qué sucedía con la inmensa mayoría de los trabajadores que no habían participado en el experimento? En cierta medida para comprobar su teoría, y en virtud de que el rendimiento de los trabajadores en general era inferior al nivel de producción establecido por los ingenieros de métodos, se procedió a realizar un segundo estudio para observar cómo repercutía el incentivo económico en el aumento de la producción; se hicieron variaciones al sistema de incentivos, pero finalmente se llegó a la conclusión de que tenían poca influencia para elevar el ritmo de producción.

Elton Mayo refutó la teoría de Taylor acerca de que el dinero es la única motivación que tiene el hombre para trabajar.

Durante el proceso de investigación se fue descubriendo la existencia de grupos sociales de trabajadores que se formaban de manera espontánea, en los que existía solidaridad para respetar cualquier

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

pacto o acuerdo que tomaba el grupo. Entre otras cosas, se hacía notorio que la actitud de estos grupos informales repercutía en la productividad, puesto que ellos establecían sus propias normas de producción (que respetaban por razones de lealtad), y mantenían un aparente grado de esfuerzo para disfrazar el tortuguismo general. Los intentos de los jefes por portarse estrictos con los trabajadores no eran productivos y generaban con el tiempo una profunda aversión, situación incómoda para los supervisores en turno, que se convertían en blanco secreto de burlas, y situaciones diversas para crearles problemas. Ante la alianza de los trabajadores para establecer un bajo ritmo de producción, la gratificación económica como incentivo tenía escaso efecto. Esta actitud de los trabajadores la consideró Elton Mayo como conducta irracional de los grupos, ya que impedía a los trabajadores lograr mayores ingresos.

Elton Mayo aseguró que cuando el grupo informal se asocia con los dirigentes, la productividad asciende (como sucedió en la primera experiencia, ya que el equipo de investigadores era identificado por los trabajadores como parte de la gerencia), y que cuando el grupo informal se siente en antagonismo con los dirigentes, la productividad desciende al nivel mínimo tolerado; la producción restringida sirve como represalia contra la empresa. Comprender este aspecto es una clave para entender el fenómeno de la alta productividad en algunos grupos y los índices bajos en otros.

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

Un tercer trabajo, que duró alrededor de dos años, consistió en entrevistar, en forma libre, aproximadamente a 20 000 trabajadores de la empresa, quienes eran estimulados a hablar la mayor parte del tiempo, mientras los entrevistadores se limitaban a escuchar con suma atención. El resultado obtenido fue sorprendente, ya que reflejó apatía, enemistad y frustración en alto grado, por la gran cantidad de quejas manifestadas en relación con diversos hechos pasados y presentes que afectaban a los trabajadores en su situación laboral. Mayo y sus colaboradores consideraron que esto era consecuencia de una deficiente comunicación, puesto que gran parte de los problemas eran producto de rumores y falsas interpretaciones, que evitaban la comprensión de los trabajadores sobre los objetivos y políticas de la empresa; por otra parte, los problemas de los trabajadores eran ignorados o desatendidos por los dirigentes. La solución propuesta para disminuir este tipo de problemas fue dar mayor importancia a la comunicación mediante tableros de anuncios, circulares, periódicos de la empresa, etc., para tener mejor informados a los trabajadores sobre aspectos importantes de la organización, y, sobre todo, se continuó con las entrevistas de profundidad, que además de tener un efecto terapéutico, servían a la dirección de la empresa para tener una información adecuada sobre sus empleados, en todos los aspectos. Los estudios en esta empresa terminaron en 1932 debido a las restricciones que ocasionó la famosa gran depresión de los años treinta en Estados Unidos.

Tercer y cuarto estudios: Los otros dos estudios importantes de Elton

Mayo se efectuaron durante la Segunda Guerra Mundial; ambos se refieren a problemas de ausentismo en empresas industriales. Con las valiosas experiencias anteriores, Mayo y sus colaboradores tenían una mayor comprensión de las causas que ocasionaban tal situación y mediante la aplicación de la teoría de las relaciones humanas, se logró disminuir los altos índices de ausentismo en esas empresas e incrementar la eficiencia y productividad. La exposición de sus estudios, conclusiones y aportaciones de las experiencias realizadas, se encuentran contenidas en sus obras: Problemas humanos de una civilización industrial (1933) y Problemas sociales de la civilización industrial (1945).

Conclusiones: La teoría que desarrolló Elton Mayo a partir de sus estudios establece que:

- a) los trabajadores tienden a reunirse en grupos informales para satisfacer sus necesidades sociales y de estima;
- b) los grupos informales pueden ejercer mayor motivación en la conducta de los trabajadores que la combinación de dinero y autoridad;
- c) los administradores, en lugar de reprimir la formación de grupos informales, deberían alentarlos y acercarse a ellos, mostrar interés activo por cada uno de sus miembros y dejar al grupo una parte razonable de control sobre su propio trabajo;

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

d) se recomienda capacitar a los jefes para mejorar las relaciones

humanas con sus subordinados, procurar la cooperación de los mismos y tratar de eliminar la imagen del patrón o capataz que emplea métodos arbitrarios de dirección y supervisión;

e) es necesario desarrollar una mejor comunicación entre administradores y subordinados.

Aunque no han faltado quienes consideren la teoría de las relaciones humanas como manifestaciones de debilidad, el efecto que produjo esta teoría.

1.1.2.3. Definiciones Conceptuales

1.1.2.3.1. Compensación por Tiempo de Servicio- CTS

Es un beneficio de previsión al cese laboral o desvinculación definitiva con el empleador. Este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, se realiza mediante un depósito de forma semestral en la institución financiera que elija el trabajador, es un beneficio obligatorio para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057.

1.1.2.3.2. Gratificaciones

Según el D.S. N° 005-2002-TR, “Gratificación” es el derecho de un trabajador sujeto a un régimen laboral de la actividad privada, perciben dos gratificaciones

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
al año (fiestas patrias y fiestas navideñas). El monto de la gratificación equivale a un sueldo mensual que percibe el trabajador.

Gratificación Fiestas Patrias 15 de julio	Enero
	Febrero
	Marzo
	Abril
	Mayo
	Junio

Gratificación Fiestas Navideñas 15 de diciembre	Julio
	Agosto
	Setiembre
	Octubre
	Noviembre
	Diciembre

Figura 7. Gratificaciones

Fuente: Elaboración propia con información D.S. N° 005-2002-TR

1.1.2.3.3. Remuneración

Según Chanamé, Jesús, (2020)., “La remuneración: Características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos”. Se refiere a que la remuneración es un elemento parte del contrato laboral, para el sector privado fue establecido mediante el decreto supremo 003-97-TR del TUO-DL 728.

Se podría indicar que el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre en cuando sea de libre disposición del trabajador.

Característica de la remuneración

- Carácter retribuido y oneroso, por la prestación de un determinado servicio.

- Carácter de no gratuidad o liberalidad, los montos que se otorguen deben ser de forma graciosa
- Carácter de ingreso personal, deben ingresar al patrimonio del trabajador.

La remuneración es muy importante en una relación laboral, se puede pagar en especie y la ley exceptúa los conceptos que no son considerados como remunerativos.

1.1.2.3.4. Suspensión Perfecta de Labores

De acuerdo al D.U N° 038-2020, la suspensión perfecta de labores es el cese temporal obligatorio entre el trabajador que no prestará sus servicios y el empleador que no realizará el pago de la remuneración respectiva, esto implica que no habrá extinción del vínculo laboral. Como sustento legal: numeral 5.2 del artículo 5 del D.S N° 011-2020-TR.

1.1.2.3.5. T-Registro

Según, Orientación Sunat.gob.pe, (2018). “T-Registro-Concepto” Es un registro de información laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios. Contiene información laboral, de seguridad social entre otros datos.

Para ingresar a esta página se debe ingresar mediante una Clave SOL, en donde se hallará las opciones de alta, modificaciones, y baja.



Figura 8. T-Registro

Fuente: Elaboración Orientación SUNAT

1.1.2.3.6. Asignación Familiar

Según D.S. N 035- 90-TR, (1990), El 06 de junio de 1990, fijan la asignación familiar para los trabajadores del sector privado, cuyo importe equivale al diez por ciento del ingreso mínimo legal (vigente), para el derecho debe tener vínculo laboral vigente y tener a cargo uno o más hijos menores a 18 años de edad.

1.1.2.3.7. Depósito

Según Sevilla A.A. (05 de Julio 2013), “Depósito Bancario”. Economipedia. Se refiere a una operación realizada por una entidad bancaria, con el fin de custodiar el dinero de un cliente. Algunos bancos cobran una comisión y otro lo realizan de forma gratuita.

Existe varios tipos de depósitos:

Depósito a la Vista

El titular podrá acceder de su dinero de forma total o parcial.

Depósito a Plazo

El titular entrega su dinero durante un tiempo determinado y a cambio de ello recibe una rentabilidad “Comisión”.

Es decir, es una acción de custodiar un valor monetario, y que una persona se hará responsable del mismo de aquello que se efectúa el depósito. Los depósitos más usuales son los que efectúan los clientes o depositantes en los bancos. Los depósitos recibidos por los bancos son acreditados de inmediato en las cuentas respectivas, pero no son mantenidos físicamente por estos, si no tomados previa reserva bajo el marco legal.

1.1.2.3.8. Vacaciones Laborales

Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. “Vacaciones”. Decreto Legislativo 713. Es el derecho de un trabajador, gozar de sus vacaciones por un periodo de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de forma ininterrumpida. Para cumplir del goce vacacional el trabajador debe cumplir lo siguiente:

- Haber cumplido un año de servicio para un mismo empleador.
- Haber cumplido con un mínimo record según su jornada

A continuación, se mostrará el mapa mundial de las vacaciones anuales

Mapa Mundial de Leyes Laborales – Vacaciones Anuales

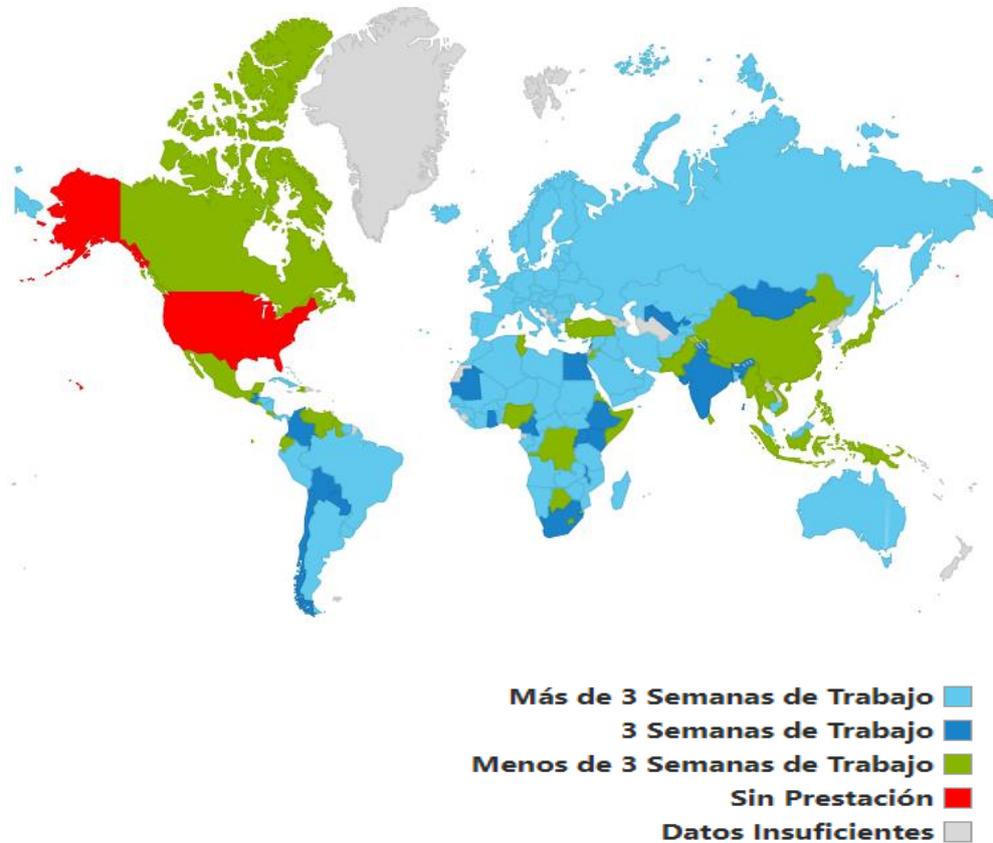


Figura 9. Vacaciones Anuales". Mapa Mundial de Leyes Laborales
 Fuente: "WageIndicator - Tusalarario.org/Perú", (2021)

1.1.2.3.9. Licencias

Según Llorente, V., C. (03 de septiembre 2020) “Las licencias laborales a las que tienen derechos los trabajadores”. Actualidad Laboral. Manifiestan que son aquellos permisos otorgados los trabajadores por sus empleadores, que se encuentran normadas dentro de la legislación peruana y de ciertas políticas del empleador.

A continuación, se nombrarán algunas licencias normadas por la ley laboral.

- Descanso Pre natal y Post natal: Base Legal Ley N° 26644: Se les concede 98 días calendarios.

- Permiso por lactancia: Base Legal Ley N° 27240: Se le otorgar 01 hora diaria hasta que el niño cumpla 01 año.
- Licencia por paternidad: Base Legal Ley N° 29409: Se le otorga 10 días calendarios por parto natural y si fuera parto múltiple 20 días calendarios
- Licencia por familiares enfermos: Base legal Ley N° 30012: Son 07 días calendarios.
- Licencia por incapacidad temporal: Base legal Ley N° 26790: Los primeros 20 días el empleador continúa obligado a pagar la remuneración al trabajador. A partir del vigésimo primer día de incapacidad hasta un máximo de 11 meses y 10 días Essalud financia.
- Licencia por adopción: Base legal Ley N° 27409: Son 30 días calendarios.

1.1.2.3.10. Seguro Social -EsSalud

Según Gobierno del Perú (3 de enero 2018). “Seguro Social del Peru-EsSalud”. En nuestro país, es más conocido como EsSalud, dirigidos a los peruanos que cumplan con cierto requisito. A continuación, se mostrarán los tipos de cobertura.

Seguro Regular	Seguro Potestativo	Seguro Complementario de Riesgos	Seguro Agrario EsSalud	Seguro Contra Accidentes
(+Seguro)	(+Salud)	(+Protección)		(+Vida)
Para trabajadores dependientes de una empresa privada y para sus familiares	Para personas y trabajadores independientes	Para trabajadores, que realizan labor de riesgo	Para las personas que realizan trabajos de cultivo, crianza, avícola y agroindustrial	Seguro de accidente personal que otorga una indemnización, aplica para asegurados regulares, agrarios y potestativo.

Figura 10. Seguro Social del Perú - EsSalud.

Fuente: Elaboración propia con información "Gobierno del Perú, (2018)

1.1.2.3.11. Horas Extras

Según Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2014). “Horas Extras”. El sobre tiempo se puede cumplir antes de la hora de ingreso y posterior a la hora de salida del trabajador, de acuerdo a la norma laboral la jornada máxima permitida es de 08 horas días, y 48 horas semanales.

El sobre tiempo que el trabajador puede realizar en previo acuerdo con su empleador.

Las horas extras se calculan en relación al básico que percibe el trabajador.

Las horas extras se pagan junto con la remuneración del trabajador, teniendo en cuenta que el pago del sobre tiempo deberá ser reflejado en la boleta de pago bajo un concepto diferente al básico del trabajador.

El cálculo de las horas extras se encuentra divididos de la siguiente forma:

25%	35%	35%
Primeras Horas	A partir de Mas Horas	Se gana más el 35% de la jornada
2.00	3.00	
Turno Diurno		Turno Noche

Figura 11. El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Fuente: Elaboración propia con información. “El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2014). Horas Extras”

1.1.2.3.12. Seguro Vida Ley

Según MAFRE (2021). “Seguro de Vida Ley”. Es el seguro de vida ley que el empleador debe tomarlo de forma obligatoria para todos sus trabajadores que se encuentran por planilla según D.L. N° 688. El fin de este seguro es proteger a los trabajadores ante un riesgo en el ambiente laboral como muerte natural, accidente o invalidez.

Sumas Asegurables del Seguro

Muerte Natural	Muerte Accidental	Invalidez Total
16	32	32
Remuneraciones mensuales asegurables		

Figura 12. Seguro de Vida Ley.

Fuente: Elaboración propia con información MAFRE (2021). “Seguro de Vida Ley”.

1.1.2.3.13. Control de Asistencia

Según Chaname A. J. (13 octubre 2020) “Jornada Laboral, horario de trabajo y horas extras o sobretiempo”. LP-Pasión por el Derecho. El D.S.

728 obliga a los empleadores a contar con un registro permanente del control de asistencia.

El registro del control se debe llevar en forma física o virtual y deberán contener la siguiente información:

- Nombre, denominación razón social del empleador.
- Numero de RUC del empleador
- Nombre y DNI del trabajador
- Fecha, hora y minutos de permanencia fuera de la jornada laboral

1.1.2.3.14. Control de Cese

Según, Gracia M. A. (2018). “El cese laboral en épocas de Covid-19”. Infocapital humano. Existe el riesgo de que muchos trabajadores puedan perder sus empleos, porque en esta crisis muchas empresas no están generando ingresos que les permita seguir asumiendo los costos laborales. Cuyo contrato laboral vence o vencerá durante el periodo de la cuarentena, nada impide al empleador tomar la decisión de no renovar los contratos a los trabajadores.

El cese por falta grave (despido) se mantiene vigente en la cuarentena

1.1.2.3.15. Las Mascarilla en el Contexto de la Covid-19

Según Organización Mundial de la Salud (2019). “Consejos para la población sobre el nuevo coronavirus (2019-nCov): Cuando y como usar mascarilla”. Es una estrategia de medida para evitar la transmisión y salvar vidas. Es esencial el uso de la mascarilla, guardar, limpiar y eliminar.

Indicaciones básicas sobre el uso de mascarilla

- Lavarse la mano antes de utilizar la mascarilla

- Comprobar que cubra la nariz
- Al quitarse la mascarilla, guardar en una bolsa
- No utilizar mascarilla con vólvulos

Tipos de Mascarilla

Mascarilla Medica: El uso de mascarillas médicas en la comunidad puede desviar este recurso fundamental de los trabajadores de salud y otros que son quienes más lo necesitan. Cuando hay escasez de mascarillas médicas, estas deben reservarse para los trabajadores de salud y las personas con riesgo elevado en quienes estén indicadas.

Mascarilla Higiénica: Las mascarillas higiénicas no son dispositivos médicos ni forman parte del equipo de protección personal. Sin embargo, la Asociación Francesa de Normalización (Grupo AFNOR) ha ideado una norma para las mascarillas higiénicas con miras a definir un desempeño mínimo exigible en función de la filtración (filtración mínima del 70% para partículas sólidas o gotículas).

Según Centro Nacional de Vacunación y Enfermedades Respiratorias (NCIRD), División de Enfermedades Virales, (2021), “Guía para el Uso de Mascarillas”. Recomienda que las personas usen mascarillas en lugares públicos, eventos, y congregaciones, en conclusión, en cualquier lugar en donde se encuentren rodeados de otras personas.

Recomendaciones para elegir las Mascarillas

Debe tener 02 o más capas de tela lavable y respirable		Se debe ajustar con precisión a los lados de la cara
	Guía Para el Uso de Mascarilla	
Debe cubrir la nariz y la boca		Se debe tener una varilla nasal, para evitar filtrar el aire

Figura 13. Guía para el Uso de Mascarillas

Fuente: Elaboración propia con información Centro Nacional de Vacunación y Enfermedades Respiratorias (NCIRD), División de Enfermedades Virales, (2021).

1.1.2.3.16. Infraestructura de una Empresa

Según, Sy Corvo, Helmut. (27 de julio de 2019). “Infraestructura de una empresa: qué es y componentes”. Lifeder. Se refiere a la estructura e instalaciones sobre las cuales yace la construcción de un negocio y/o empresa. También es considerado la estructura básica de una organización. La infraestructura de una Empresa contemplara todos los activos fijos. Recordemos la expansión de una empresa aumenta la infraestructura.

Infraestructura Física

Es importante diseñar el espacio para una negocio o empresa, se debe planificar la cantidad de empleados, equipos, es importante elegir las herramientas que se necesitan para mantener el negocio en el mercado competitivo.

- a) Procesos, una empresa requiere un proceso para manejar y entregas sus productos y/o servicios. Es importante crear un flujo de trabajo.

- b) Empleados, es importante contar con la mano de obra adecuada, es decir el personal calificado para llevar acabo el negocio de una empresa.
- c) Tecnología e Información
 - Plataformas de Hardware
 - Sistemas Operativos
 - Aplicaciones Empresariales
 - Plataforma de Redes

1.1.2.3.17. Descuento Laborales

Según, RPP Noticias (2019 “Estos son los descuentos que pueden hacer en su salario cada mes”. Andina.

En un contrato formal se realiza los descuentos de ley como el pago de pensiones AFP o ONP, y retención del impuesto a la renta, por otro lado, existen las retenciones judiciales por alimentos, estos deben ser previa notificación del poder judicial al empleador.

1.1.2.3.18. AFP – ONP

Todo trabajador debe elegir a que régimen de pensión deberá de aportar a una AFP o ONP.

Según, Asociación de AFP, (2021), “Que es una AFP”. La administradora de fondo de pensiones, son instituciones privadas con el fin de administrar los fondos de pensiones de forma individual. Fue creado en el año 1993, se encuentra supervisado y fiscalizado por Superintendencia de Banca y Seguro (SBS).

Tipos de Fondos:

- Tipo 0 – Fondo de protección capital
- Tipo 1 – Fondo de preservación capital
- Tipo 2- Fondo Mixto
- Tipo 3 – Fondo de Apreciación Capital

Beneficios de la AFP

- Cuenta individual
- Rentabilidad
- Aportes Voluntarios
- Seguro de invalidez
- Cobertura de Salud
- Pensiones dignas
- Pensiones en soles y dólares
- Jubilación adelantada
- Bono de reconocimiento

Según, Oficina de Normalización Previsional, ONP (2021), “Pensiones en Perú y ONP”. Es un organismo público y especializado del sector de la economía y finanzas. Se encuentra bajo su administración del sistema nacional de pensiones.

La ONP se encarga de reconocer, calificar y pagar los derechos pensionarios de acuerdo al marco legal.

1.1.2.3.19. Liquidaciones

Según, Toptrabajos, (2021), “Calculo de la liquidación de contrato en Perú”. La liquidación se refiere directamente al pago que el empleador

termino de contrato, renuncia voluntaria o por despido.

Es decir, es la suma de:

- Salarios pendientes
- Horas extras pendientes
- Vacaciones trucas
- Gratificación proporcional
- CTS trucas
- Indemnización (En el caso que aplica)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida se cumple la gestión de nóminas en tiempos covid-19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima metropolitana-2020?

1.2.2. Problemas Específicos

a.- ¿En qué medida se cumple las obligaciones laborales, con los trabajadores en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima metropolitana-2020?

b.- ¿En qué medida se cumple con el registro de movimientos de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima metropolitana-2020?

c.- ¿En qué medida se da cumplimiento a la gestión financiera de la nómina en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima metropolitana-2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar en qué medida se cumple la gestión de nóminas en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima Metropolitana-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

a.- Identificar en qué medida se da cumplimiento a las obligaciones laborales para los trabajadores en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima Metropolitana-2020.

b.- Identificar en qué medida se cumple con el registro de movimientos de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima Metropolitana-2020.

c.- Identificar en qué medida se da cumplimiento a la gestión financiera de la nómina en tiempos de Covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares de Lima Metropolitana-2020.

Justificación

- Justificación Teórica

En la investigación desarrollada se utilizó aspectos teóricos, que permite entender la relación de las variables de tal modo que se puedan tomar decisiones para llegar a cumplir los objetivos.

- Justificación Práctica

En la investigación desarrollada permite resolver el problema planteado.

- Justificación Metodológica

La investigación desarrollada servirá para proporcionar a otros investigadores de información real y fidedigna.

Limitaciones

Existe una limitación para el desarrollo del presente trabajo de investigación, relacionadas a la accesibilidad de información, con el área de recursos humanos y contabilidad, no disponía de tiempo y fueron muy reservados con su información corporativa, para realizar la entrevista y el cuestionario, sin embargo, se coordinó con los jefes de área para solicitar la entrevista vía celular, teniendo en cuenta la coyuntura del aislamiento social por la crisis sanitaria del Covid-19.

Se obtuvo información de las empresas del rubro de revisiones técnicas vehiculares de la página de SUNAT, los cuales fueron base esencial en esta investigación.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue desarrollado bajo la metodología descriptiva no experimental, se utilizó muestras no intencionales y no probabilísticas, es decir no se utilizó ningún cálculo por que no amerita el trabajo de investigación.

La investigación, tiene como objetivo de describir los aspectos más relevantes o las características más importantes del problema planteado en el trabajo de estudio y en los indicadores de las variables. Se realizaron observaciones directamente a la realidad para obtener datos que permitan el diagnóstico.

Así mismo según Tomas A. M. (2008). Metodología de la Investigación. Afirma que “tienen como característica común referirse a sucesos complejos que tratan de ser descritos en su totalidad, en su medio natural. No hay consecuentemente, una abstracción de propiedades o variables para analizarlas mediante técnicas estadísticas apropiadas para su descripción y la determinación de correlaciones. Los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”.

El presente trabajo tiene como característica referirse a sucesos complejos que tratan de ser descritos.

El autor Gregorio Rodríguez Gómez y otros, Metodología De La Investigación Cualitativa, 1996:72. Indica que la investigación cualitativa no es tarea que se asocie a

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

un momento dado en el desarrollo del estudio. Más bien, resulta el fruto de todo el trabajo de investigación. En ocasiones el problema de investigación se define, en toda su extensión, sólo tras haber completado uno o varios ciclos de preguntas, respuestas y análisis de esas respuestas. (...) Al investigador cualitativo le pedimos que ofrezca, no una explicación parcial a un problema –como el modo que presenta un determinado conjunto de variables condición la forma en que se nos muestra otro conjunto de variables– sino una comprensión global del mismo”

Asimismo, el presente trabajo la investigación cualitativa, resulta el fruto de todo el trabajo de investigación al haberse completado varios ciclos de preguntas.

2.2.Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se utilizó en este trabajo, es el de diseño no experimental, debido a que no se encuentra manipulado en forma intencional la variable, de la gestión de nómina en tiempos de covid-19 en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares Lima, Metropolitana-2020.

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Gestión de nómina	Obligaciones laborales del empleador	Remuneraciones	Observación directa Cuestionarios Guía de observación
		Gratificaciones	
		Horas extras	
		Asignación familiar	
		Vacaciones	
		CTS	
		Licencia	
		Seguro Vida Ley	
		EsSalud	
	Suspensión perfecta		
	Control de colaboradores	Control de asistencias	
		T registro	
		Control de vacaciones	
	Control financiero	Control de cesantes e ingresantes	
		Prueba de Descarte	
		Mascarilla	
		Infraestructura	
Depósito (Pagos) en Cuenta del trabajador			
	Descuentos Laborales		
	AFP / ONP		
	Liquidaciones		

Fuente: Elaboración propia

2.4. Población y muestra

2.4.1. Unidad de estudio

La unidad de análisis para la investigación está conformada por 06 Empresas, dedicados al servicio de revisiones técnicas vehiculares en Lima metropolitana.

Tabla 2

Distribución de la población

N°	Empresas	RUC
1	BUCKINGHAM S.A.C.	20536791702
2	CAMBRIDGE S.A.C.	20600444531
3	I.T.V. NORWICH SAC	20600448286
4	AYN RAND SAC	20201462909
5	DIMANCHE S.A.C.	20375510589
6	GROSVENOR S.A.C.	20604581592

Fuente: Elaboración propia

2.4.2. Población de estudio

La población se encuentra conformada por 06 empresas, y compuesta por 13 trabajadores, los cuales están divididos por (02) colaboradores del área de recursos humanos, (01) colaborador del área Financiero Contable, y (10) colaboradores con el cargo de Jefes de planta a los que se encuestaron.

Según Hernández Sampieri, lo define "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

2.4.3. Muestra

Para el trabajo de investigación, se utilizaron muestras no intencionales y no probabilísticas, es decir, no se utilizaron cálculos por que no amerita el trabajo de investigación. La muestra utilizada es en relación a un grupo de 06 Empresas, que se encuentra conformado por 13 colaboradores, los cuales están divididos en:

La empresa NORWICH SAC se encuestaron a 03 colaboradores, de la empresa BUCKINGHAM SAC se encuestaron a 02 colaboradores, de la empresa CAMBRIDGE SAC se encuestaron a 02 colaboradores, de la empresa AYN RAND SAC se encuestaron a 02 colaboradores, de la empresa DIMANCHE SAC se encuestaron a 02 colaboradores, y de la empresa GROSVENOR SAC se encuestaron a 02 colaboradores relacionados directamente a la gestión de nómina en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020.

Castro (2003), afirma que la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma.

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Lo señalado por este autor permite inferir, que si se toma el total de la población entonces no se aplicará ningún criterio muestra.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la relación de análisis y recolección de datos e informaciones se utilizó:

Tabla 3

Técnica e Instrumento

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

Técnica: Las técnicas que utilizaron en la investigación son las siguientes:

-Entrevista al personal del área de recursos humanos, área financiero contable, y jefes de planta, de las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020.

-Análisis de documentos varios (revisión en la página de SUNAT, estado de las empresas, número de trabajadores de las empresas).

Encuesta:

Para llevar a cabo la recopilación de la investigación en la gestión de nómina en tiempos de Covid-19, nos enfocamos en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares Lima Metropolitana. Con la finalidad de obtener información y de acuerdo a ello explicar la realidad problemática que existe.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento se encuentra formulado por un banco de preguntas, que permite obtener la información respecto a la gestión de nómina en tiempos de Covid-19. Facilita el trabajo de investigación y se encuentra compuesta por dos o más alternativas, con el fin de obtener datos necesarios y lograr los objetivos propuestos en la investigación.

-Guía de entrevista: El instrumento muestra que se realizaron a los colaboradores del área de recursos humanos, área financiero contable, y jefes de planta de las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares.

-Guía de observación: Permite indagar, recolectar información para obtener conocimiento del rubro de las empresas de revisiones técnicas vehiculares.

- Entrevista: Se refiere a la interpretación de la expresión recopilada de la información.

Otras Técnicas:

Se utilizó plantillas en Excel, hojas, calculadora y gráficos.

Para realizar la validación del instrumento de investigación se aplicó la:

Técnica de opinión de expertos para la validación del cuestionario, el instrumento (cuestionario), fue sometido a opinión de los expertos a quienes se consultó la validez y aplicación del cuestionario. Se realizó mediante una comunicación por escrita dirigida a tres expertos, solicitando la opinión autorizada, cuyas observaciones fueron tomadas para mejorar el instrumento, finalmente obteniendo la respuesta favorable.

Según la evaluación de los expertos el trabajo de investigación, contiene lo indicado para proceder con la evaluación y desarrollo del tema de estudio, en relación a las variables indicadas.

Tabla 4. Valoración de los Expertos

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3
	Dr. Roberth Frías Guevara	Mg. María Rodríguez	Mg. Dennis De La Piedra
1. Claridad	80%	85%	90%
2. Objetividad	80%	85%	90%
3. Actualidad	80%	85%	90%
4. Suficiencia	80%	85%	90%
5. Intencionalidad	80%	85%	90%
6. Consistencia	80%	85%	90%
7. Coherencia	80%	85%	90%
8. Metodología	80%	85%	90%
9. Pertinencia	80%	85%	90%
Valoración Promedio	80%	85%	90%
Opinión de Aplicabilidad	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Elaboración Propia

Cuestionario:

Según Meneses, J. (2006). El Cuestionario, Es un instrumento con el objetivo de recoger datos durante un trabajo de investigación desarrollado, es una herramienta fundamental que le permitirá al investigador realizar una serie de preguntas con el fin de recoger información sobre una muestra de personas.

¿Cómo medidos con cuestionario?

Es una práctica de estructuración de la información que podemos recoger con ciertas virtudes y limitaciones que se puedan presentar.

¿Para qué medimos con cuestionario?

Con el fin de generar una determinada información válida y confiable, cumplimiento estrictamente el método científico

Confiabilidad:

Según Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. Investigación en educación médica, 2(6), 107-111., es una prueba que permite medir el grado de las calificaciones sean atribuidas al error.

Tipos de confiabilidad:

- Estabilidad temporal
- Formas paralelas
- División por mitades
- Consistencia interna pura

Validez:

Según (Cruzado, 2014) Una pregunta es válida si estimula información relevante y exacta. La redacción y selección intervienen en la validez de la pregunta. Algunas preguntas que son válidas para un grupo de personas, pueden no serlo para otro grupo. Entre menos tenga que reflexionar el sujeto, más válida será la respuesta.

2.6. Procedimiento

2.6.1. Procedimiento de recolección de datos

El trabajo de investigación, gestión de nómina en tiempos de COVID-19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020.

La recolección de datos se realizó mediante la comunicación telefónica, por la coyuntura de la pandemia, porque, no se encuentran permitidas las reuniones.

Se contactó y coordinó con las personas relacionadas a la gestión de la nómina, una vez que se logró la comunicación vía teléfono, se extrajo los datos de recopilación y

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020” se realizó los cálculos de los porcentajes que fueron recopilados, se analizaron, y se colocó en tablas.

-Se realizó la validación mediante la página de SUNAT, que el grupo seleccionado de las empresas dedicadas al rubro de revisiones técnicas vehiculares se encuentren activas ó habidos.

-Recopilación de datos

-Elaborar una discusión y conclusión sobre la problemática establecida.

2.6.2. Procedimiento tratamientos y Análisis de datos

El procedimiento, tratamiento y análisis de datos de la presente investigación, gestión de nómina en tiempos de covid-19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnica vehiculares, Lima metropolitana-2020.

-Elaboración del cuestionario

-Aplicar una encuesta de 30 preguntas

-Analizar la información obtenida de las entrevistas.

- Elaborar una discusión y conclusión sobre la problemática.

2.7. Aspecto Ético

Privacidad

Se aseguró la protección de la identidad de los informantes del trabajo de investigación que se ha desarrollado.

Consentimiento de Información

Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes.

Entrevistas

El objetivo de interactuar con los informantes es la de conocer los procesos que se realizan para la gestión de la nómina en tiempos de Covid-19, por tal motivo no se tomaran actitudes acusativas ni cuestionadoras.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

El desarrollo del planteamiento metodológico y marco teórico del trabajo de investigación, “Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”, se procedió con el recojo de información, con la aplicación de las entrevistas y cuestionarios al personal involucrado, la información obtenida se verifico mediante la guía de observación.

Posterior a ello se procedió al análisis y a la interpretación de los resultados que se presentaran en este capítulo:

- Identificar en qué medida se cumple con aplicar la obligación laboral del empleador
- Identificar en qué medida se cumple con aplicar el control de los colaboradores
- Identificar en qué medida se cumple con aplicar el control financiero

3.1. Alfa de Cronbach

De total de encuestados se procesó al 100%

Tabla 5. Datos para hallar el Alfa de Cronbach

Procesamiento Ítem		
	N°	%
Valido	13	100
Total	13	100

Alfa de Cronbach	N° Ítem
0.712	30

Se aplicó el método de consistencia interna, desarrollado el Alfa Cronbach, y se determinó una fiabilidad de 0.712, que la escala representa un 71.20% de confiabilidad.

3.2. Análisis de los Resultados de las Encuestas Aplicadas.

Obligaciones laborales del empleador

Tabla 6.

La remuneración de haberes se depositó de forma regular a los trabajadores, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	1	9%
Casi Siempre	11	82%
Siempre	1	9%
Total	13	100%

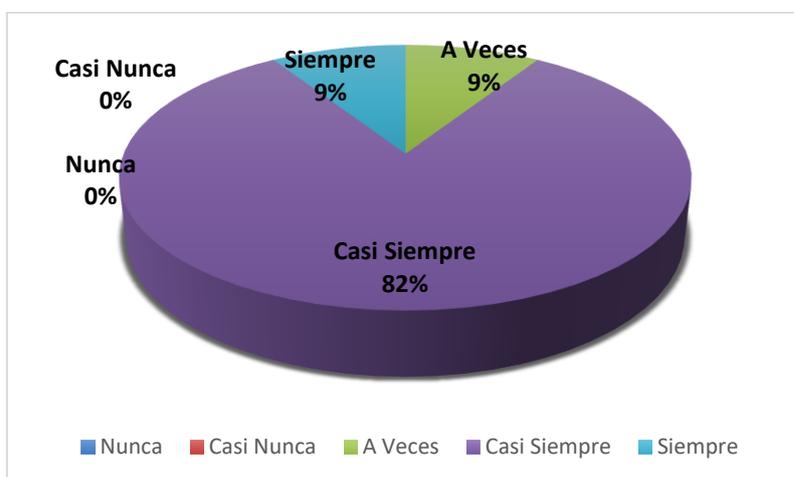


Figura 14 Resultado de la encuesta ítem 1

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 82% de los encuestados considera que, casi siempre la remuneración de haberes de los trabajadores se paga de forma regular en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020, mientras que el 9% opina que siempre se paga la remuneración de haberes de forma regular a los trabajadores y que el 9% manifiesta que a veces se paga la remuneración de haberes de forma regular a los trabajadores.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo casi siempre, que la remuneración de haberes se pagó de forma regular en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 7

2. Se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	1	9%
Casi Nunca	3	27%
A Veces	2	18%
Casi Siempre	7	45%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

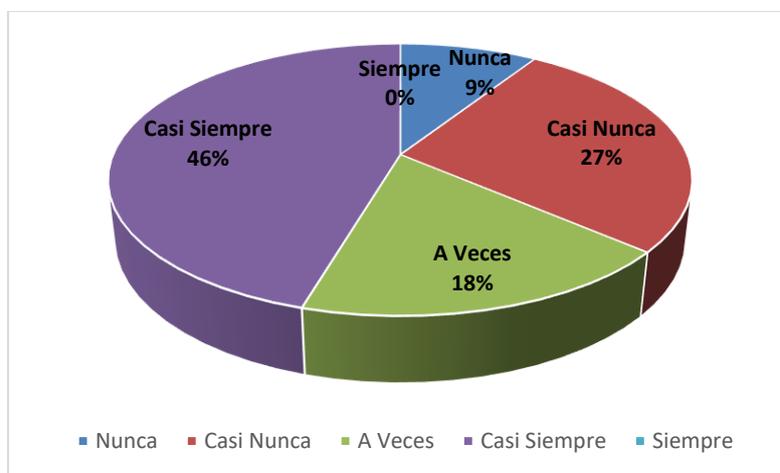


Figura 15 Resultado de encuesta ítem 2

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 46% de los encuestados considera, que casi siempre, se recortaron los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020, mientras que el 27% opina que casi nunca, se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la

crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020, el 18% opina que a veces se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020 y que el 9% manifiesta que nunca se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 46% está casi siempre de acuerdo, que recortaron los sueldos de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 08

3. La CTS de noviembre 2020 se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	9	64%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

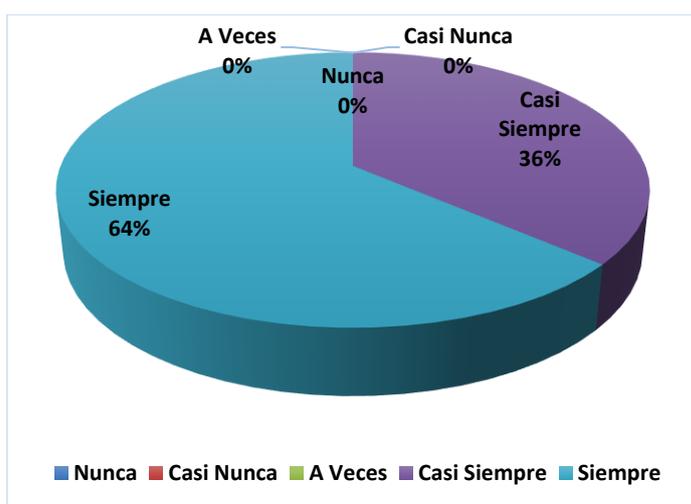


Figura 16 Resultado de encuesta de ítem 3

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 64% de los encuestados considera que siempre, la CTS de noviembre 2020 se calcula conforme a las normas laborales, mientras que el 36% opina que casi siempre, la CTS de noviembre 2020, se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 64% está de acuerdo siempre, que la CTS de noviembre 2020 se calcula conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 9.

4. Se realizó la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	18%
A Veces	10	73%
Casi Siempre	1	9%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

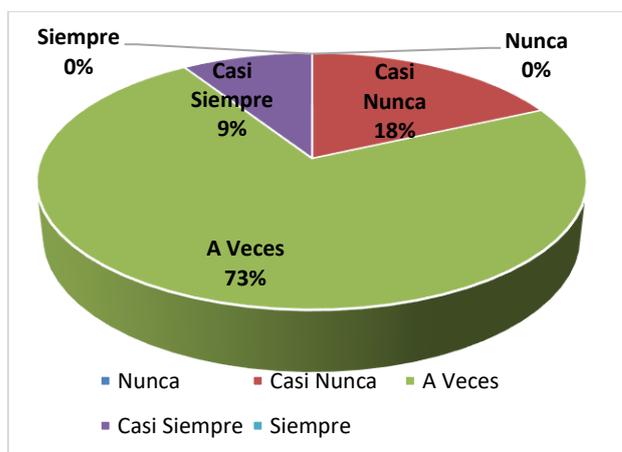


Figura 17 Resultado de encuesta ítem 4

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 73% de los encuestados considera que a veces, se realiza la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria, mientras que el 18% opina que casi nunca, se realiza la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria, y el 9% manifiesta que casi siempre se realiza la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 73% está de acuerdo que a veces, la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 10.

5. Se calculó la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	1	9%
Siempre	12	91%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia



Figura 18 Resultado de la encuesta ítem 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 91% de los encuestados considera que siempre, se deposita la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria, mientras que el 9% opina que casi siempre, se deposita la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 91% está de acuerdo siempre, que se deposita la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

Tabla 11.

6. Los trabajadores realizaron sobre tiempo laboral (Horas extras) en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	1	9%
Casi Nunca	1	9%
A Veces	8	55%
Casi Siempre	3	27%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

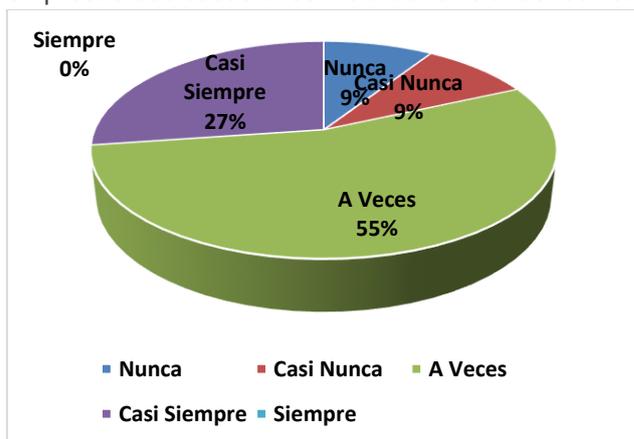


Figura 19 Resultado de la encuesta ítem 6

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 55% de los encuestados considera que a veces, los trabajadores realizaron horas extras en la crisis sanitaria del Covid-19, mientras que el 27% opina que casi siempre, los trabajadores realizaron horas extras en la crisis sanitaria, el 9% opina que casi nunca, los trabajadores realizaron horas extras en la crisis sanitaria y que el 9% manifiesta que nunca los trabajadores realizaron horas extras en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 55% está de acuerdo que a veces, los trabajadores realizaron horas extras en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 12.

7. En la Gratificación de Julio 2020, se incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	2	18%
Casi Siempre	9	64%
Siempre	2	18%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

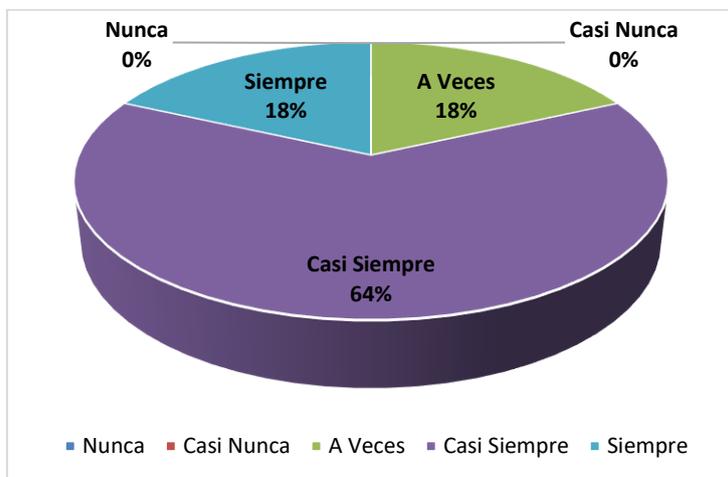


Figura 20 Resultado de la encuesta de ítem 7

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 64% de los encuestados considera que casi siempre, la gratificación de Julio 2020, se realizó un descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria, mientras que el 18% opina que siempre, en la gratificación de Julio 2020, incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria, y el 18% opina que a veces, la gratificación de Julio 2020, incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 64% está de acuerdo casi siempre, la gratificación de Julio 2020, se realizó un descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 13.

8. Las licencias a los trabajadores que se otorgaron fueron remuneradas en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	7	45%
Casi Nunca	1	9%
A Veces	3	27%
Casi Siempre	2	18%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

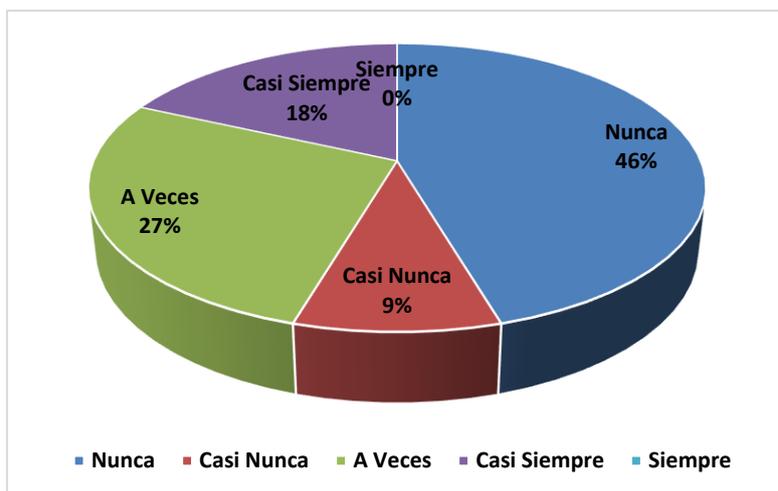


Figura 21 Resultado de la encuesta de ítem 8

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 46% de los encuestados considera que nunca, las licencias que se otorgaron a los trabajadores fueron remunerados en la crisis sanitaria, mientras que el 27% opina que a veces, las licencias que se otorgaron a los trabajadores fueron remunerados en la crisis sanitaria, el 18% opina que casi siempre, las licencias a los trabajadores que se otorgaron

fueron remunerados en la crisis sanitaria y que el 9% manifiesta que casi nunca, las licencias que se otorgaron a los trabajadores fueron remunerados en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 46% está de acuerdo casi siempre, que la remuneración de haberes se pagó de forma regular en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 14.

9. Los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	2	18%
Casi Siempre	8	73%
Siempre	1	9%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

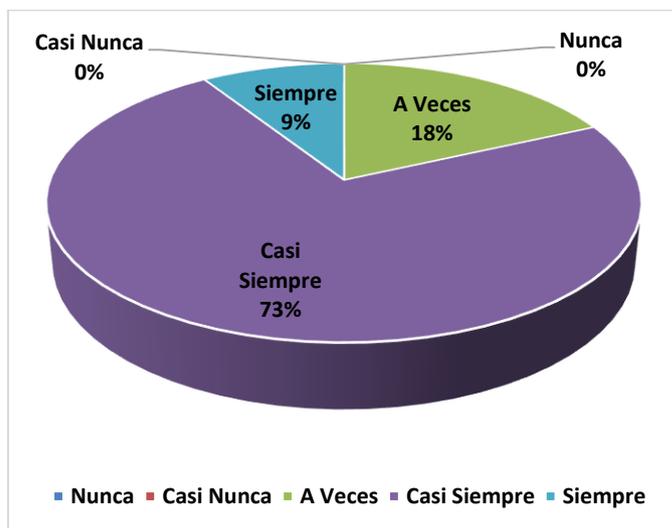


Figura 22 Resultado de la encuesta de ítem 9

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 73% de los encuestados considera que casi siempre, los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria, mientras que el 18% opina que a veces, los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria, y el 9% opina que siempre, los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 73% está de acuerdo que casi siempre, los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 15.

10. Los trabajadores pudieron ser atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	3	27%
Casi Siempre	10	73%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

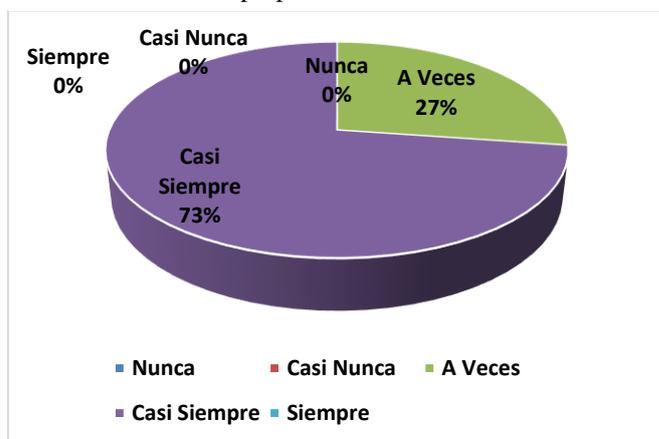


Figura 23 Resultado de la encuesta de ítem 10

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 73% de los encuestados considera que casi siempre, los trabajadores fueron atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud en la crisis sanitaria, mientras que el 27% opina que a veces, los trabajadores fueron ser atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 73% está de acuerdo casi siempre, que los trabajadores fueron atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 16.

11. Se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	6	45%
Siempre	7	55%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

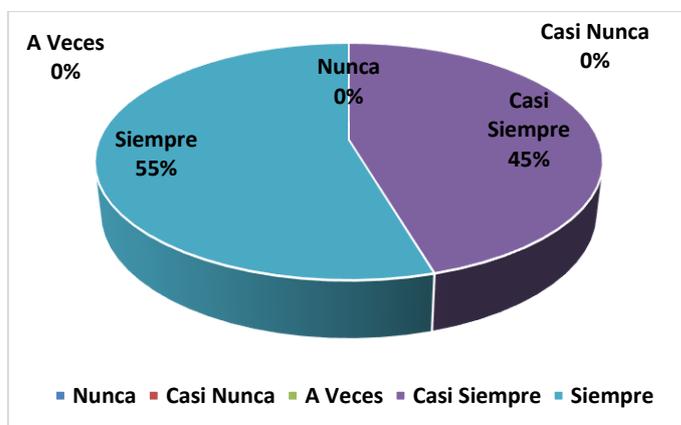


Figura 24 Resultado de la encuesta de ítem 11

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 55% de los encuestados considera que siempre, se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores, mientras que el 45% opina que casi siempre, se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo casi siempre, que la remuneración de haberes se pagó de forma regular en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 17.

12. Existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	1	9%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	7	64%
Siempre	3	27%
Total	11	100%

Fuente: Elaboración propia

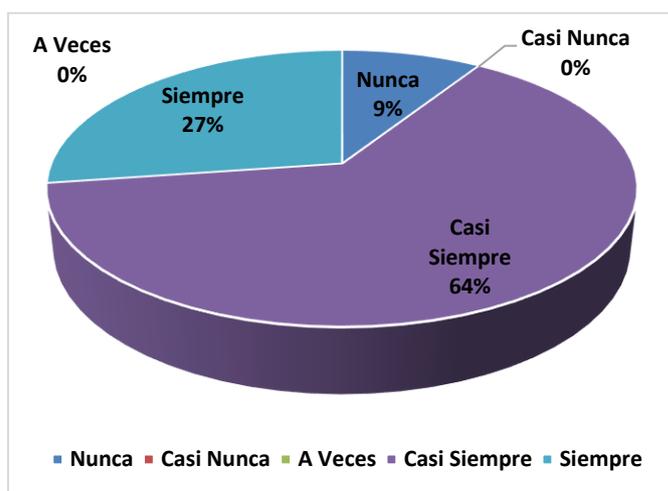


Figura 25 Resultado de la encuesta de ítem 12

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 64% de los encuestados considera que casi siempre, existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria, mientras que el 27% opina que siempre, existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria, y el 9% opina que nunca, existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 64% está de acuerdo que casi siempre, existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 18.

13. Se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	2	9%
Casi Siempre	11	91%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

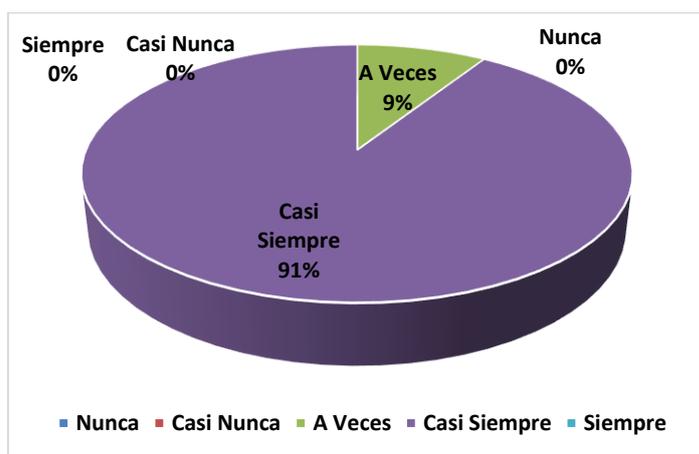


Figura 26 Resultado de la encuesta de ítem 13

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 91% de los encuestados considera que casi siempre, se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria, mientras que el 9% opina que a veces, se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 91% está de acuerdo que casi siempre, se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 19.

14. Se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	9%
A Veces	9	82%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	2	9%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

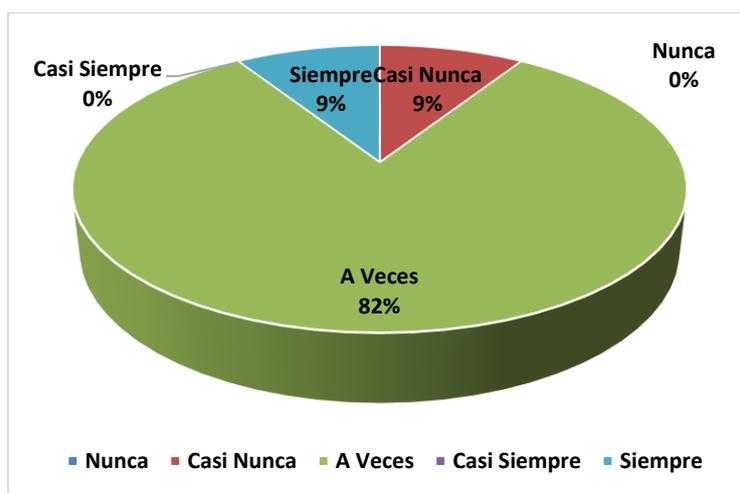


Figura 27 Resultado de la encuesta de ítem 14

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 82% de los encuestados considera que a veces, se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria, mientras que el 9% opina que siempre, se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria y que el 9% casi nunca se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo a veces, se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 20.

15. Se cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	7	55%
Casi Siempre	5	36%
Siempre	1	9%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

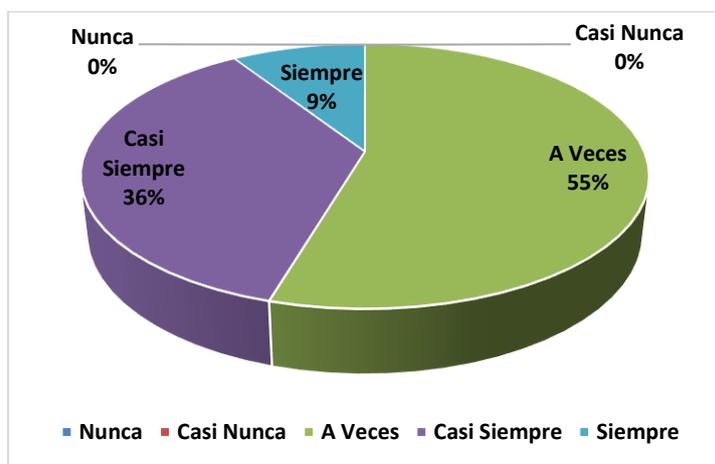


Figura 28 Resultado de la encuesta de ítem 15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 55% de los encuestados considera que a veces, cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones en la crisis sanitaria, mientras que el 36% opina que casi siempre, cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones en la crisis sanitaria y que el 9 % siempre, cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19.

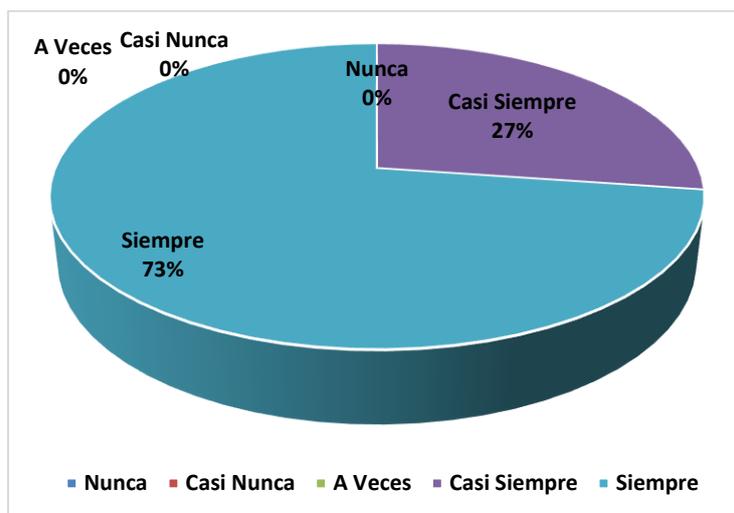
Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 55% está de acuerdo que a veces cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 21.

19. Los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	4	27%
Siempre	9	73%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 29 Resultado de la encuesta de ítem 16

Interpretación:

Se observa que el 73% de los encuestados considera que siempre, los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria, mientras que el 27% opina que casi siempre, los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 73% está de acuerdo siempre, que los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 22.

17. Hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19, en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	1	9%
Casi Nunca	6	45%
A Veces	6	45%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

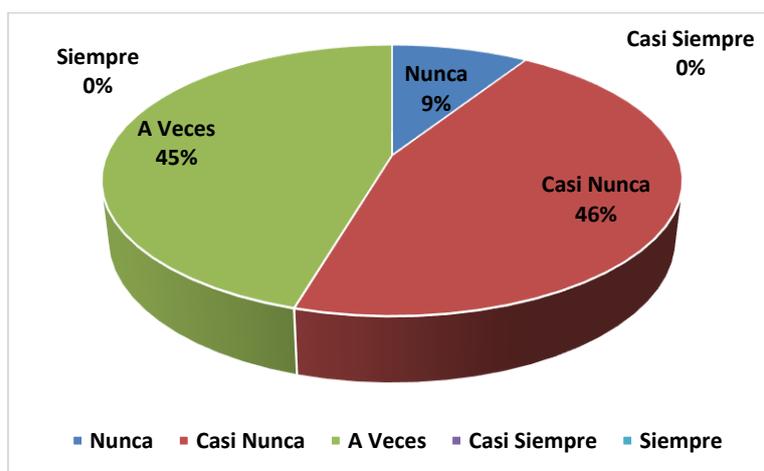


Figura 30 Resultado de la encuesta de ítem 17

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 46% de los encuestados considera que casi nunca, hubo reducción del personal en la crisis sanitaria, mientras que el 45% opina que a veces, se realizó la reducción del personal en la crisis sanitaria y que el 9 % manifiesta que nunca, hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 46% está de acuerdo casi nunca, hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 23.

18. Se cumple con el procedimiento del personal cesado, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	13	100%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

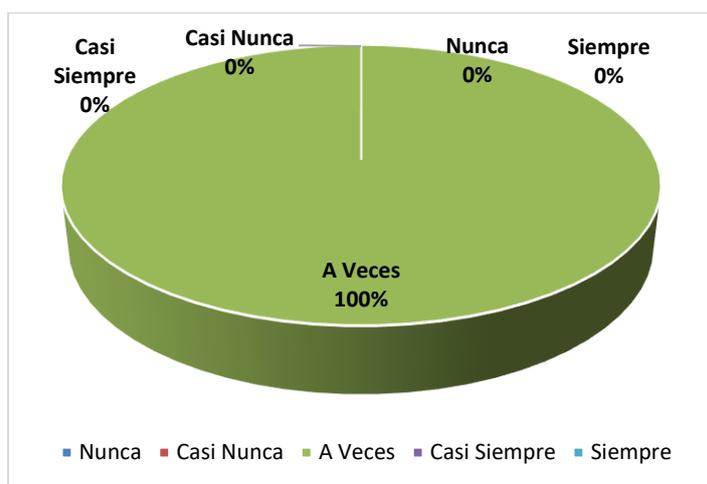


Figura 31 Resultado de la encuesta de ítem 18

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 100% de los encuestados considera que a veces, se cumple con el procedimiento del personal cesado en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 100% está de acuerdo que a veces, se cumple con el procedimiento del personal cesado en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 24.

19. Se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa en la crisis sanitaria del Covid-19, en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	5	36%
Siempre	8	64%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

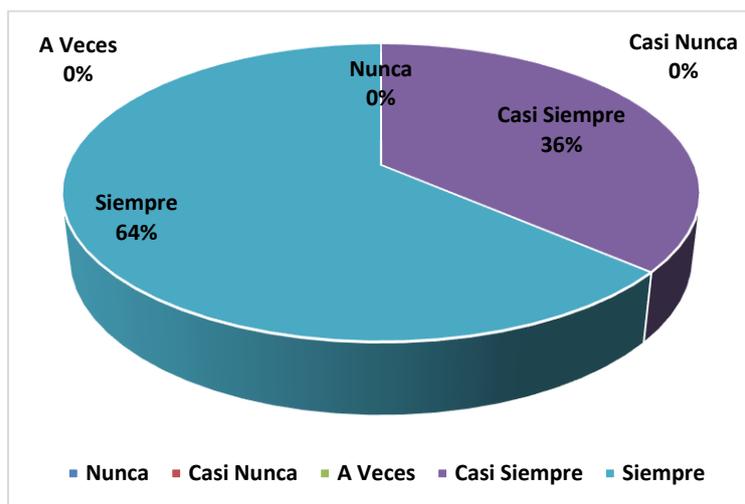


Figura 32 Resultado de la encuesta de ítem 19

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 64% de los encuestados considera que siempre, se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa, mientras que el 36% opina que casi siempre, se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 64% está de acuerdo que siempre, se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa en la crisis sanitaria.

Tabla 25.

20. Se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	10	82%
Casi Nunca	3	18%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

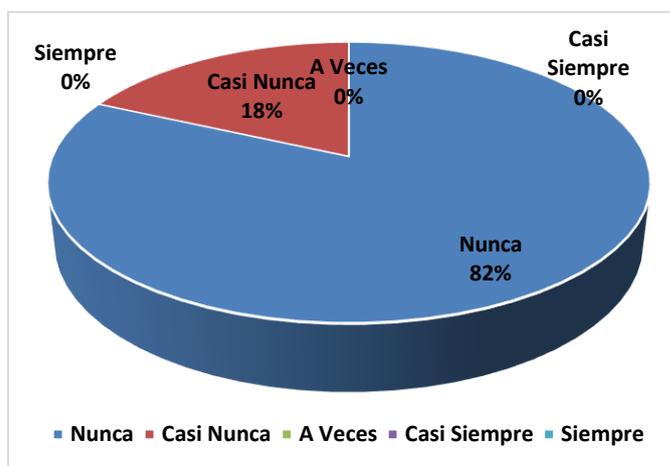


Figura 33 Resultado de la encuesta de ítem 20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 82% de los encuestados considera que nunca, se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal en la crisis sanitaria, mientras que el 18% opina que casi nunca, se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo que nunca, se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 26.

21. La empresa tiene una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19 en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	13	100%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

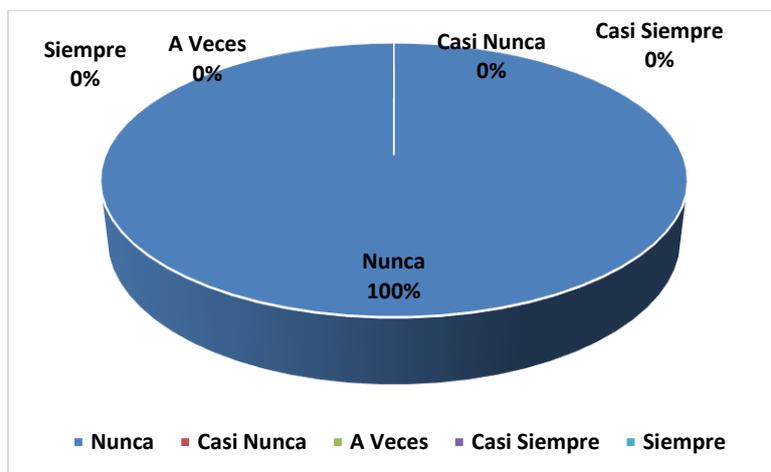


Figura 34 Resultado de la encuesta de ítem 21

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 100% de los encuestados considera que nunca, la empresa cuenta una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19 en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 100% está de acuerdo que nunca, la empresa cuenta una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19 en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 27.

22. Se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	11	91%
Siempre	2	9%
Total	13	100%

Elaboración Propia

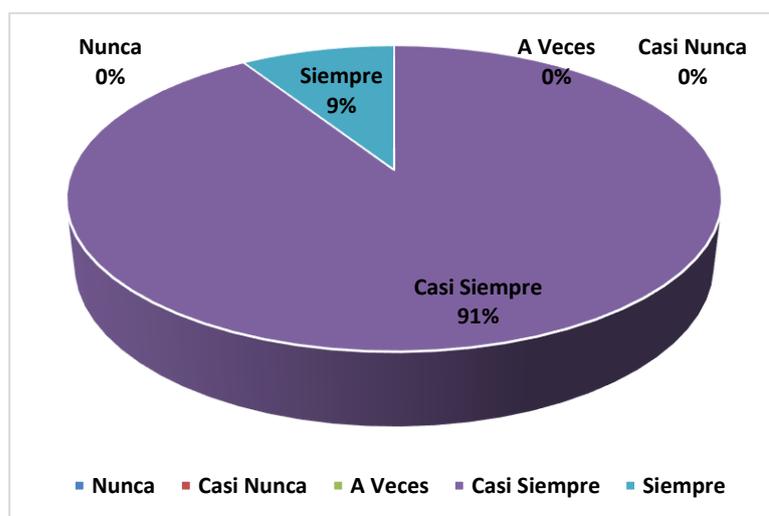


Figura 35. Resultado de la encuesta de ítem 22

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 91% de los encuestados considera que casi siempre, se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria, mientras que el 9% opina que siempre, se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 91% está de acuerdo que casi siempre, se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 28

23. La CTS de mayo 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	12	91%
Siempre	1	9%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

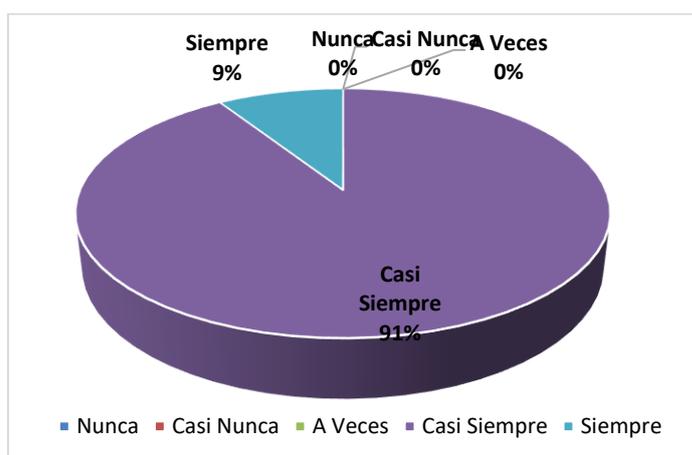


Figura 36 Resultado de encuesta ítem 23

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 91% de los encuestados, considera que casi siempre, la CTS de mayo 2020 se depositó de manera oportuna, mientras que el 9% opina que siempre la CTS de mayo 2020 se depositó de manera oportuna.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 91% está de acuerdo casi siempre, que la CTS de mayo 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 29.

24. El cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	1	9%
Casi Nunca	1	9%
A Veces	8	55%
Casi Siempre	3	27%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

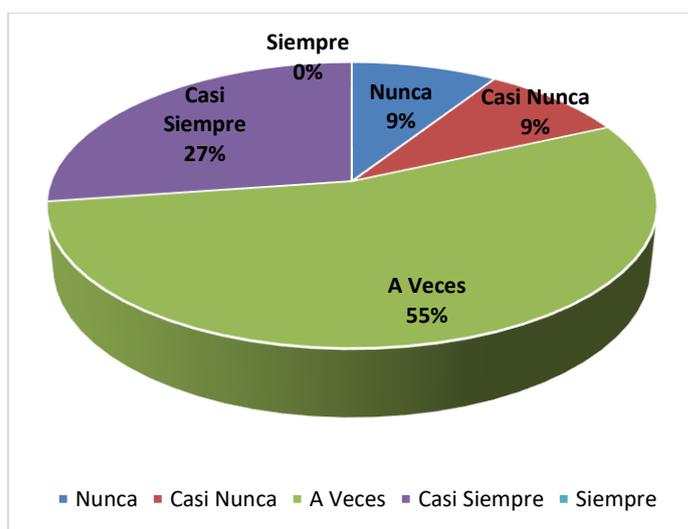


Figura 37. Resultado de la encuesta de ítem 24

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 55% de los encuestados considera que a veces, el cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria, mientras que el 27% opina que casi siempre, el cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria, el 9% opina que casi nunca, el cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria y que el 9% manifiesta que nunca, se calculó las horas extras del personal y se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 55% está de acuerdo que a veces, el cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 30.

25. La Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del covid-19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	2	18%
Siempre	11	82%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia



Figura 38 Resultado de la encuesta de ítem 25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa que el 82% de los encuestados considera que siempre, la Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria, mientras que el 18% opina que casi siempre, la Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo que siempre, la Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 31.

26. Los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	2	9%
Casi Siempre	9	82%
Siempre	2	9%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

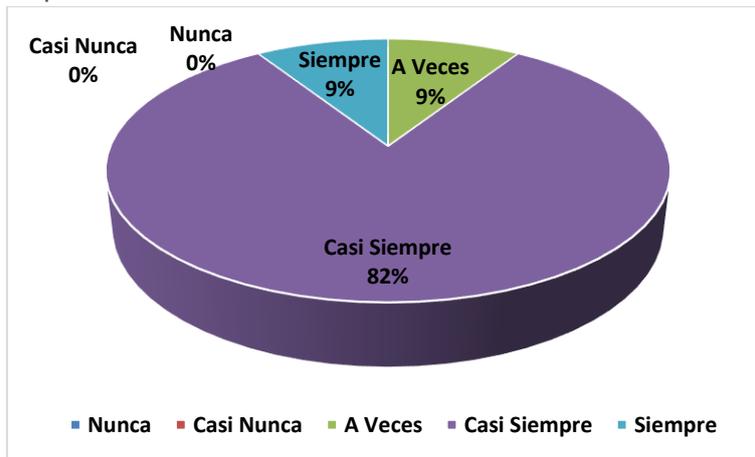


Figura 39. Resultado de la encuesta de ítem 26

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 82% de los encuestados considera que casi siempre, los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria, mientras que el 9% opina que siempre, los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria y el 9% manifiesta que a veces los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo que casi siempre, los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 32.

27. Considera usted que se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS o ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	7	55%
Siempre	6	45%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

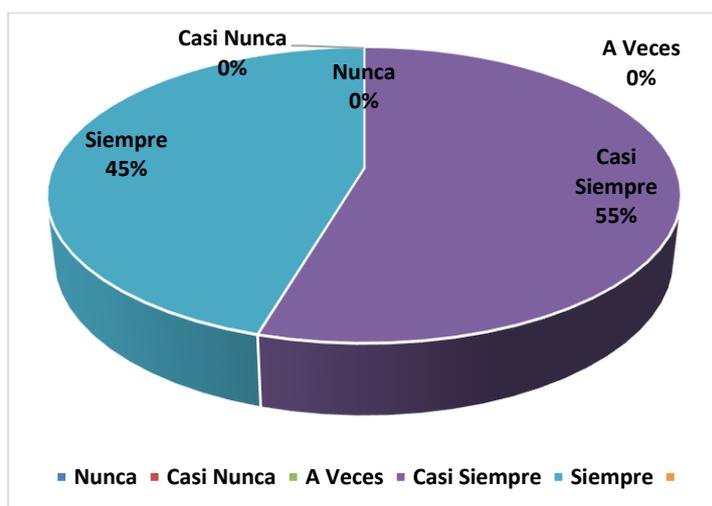


Figura 40. Resultado de la encuesta de ítem 27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 55% de los encuestados considera que casi siempre, se aplica de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS o ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria, mientras que el 45% opina que siempre, se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS o ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 55% está de acuerdo casi siempre, que se aplica de manera

Covid-19.

Tabla 33.

28. Se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	10	82%
Siempre	3	18%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

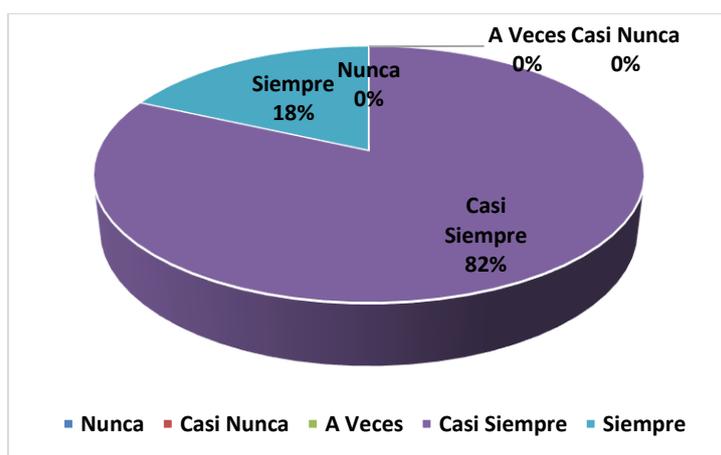


Figura 41. Resultado de la encuesta de ítem 28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 82% de los encuestados considera que casi siempre, se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria, mientras que el 18% opina que siempre, se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 82% está de acuerdo que casi siempre, se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19.

Tabla 34.

29. Se realizaron descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	2	9%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	11	91%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

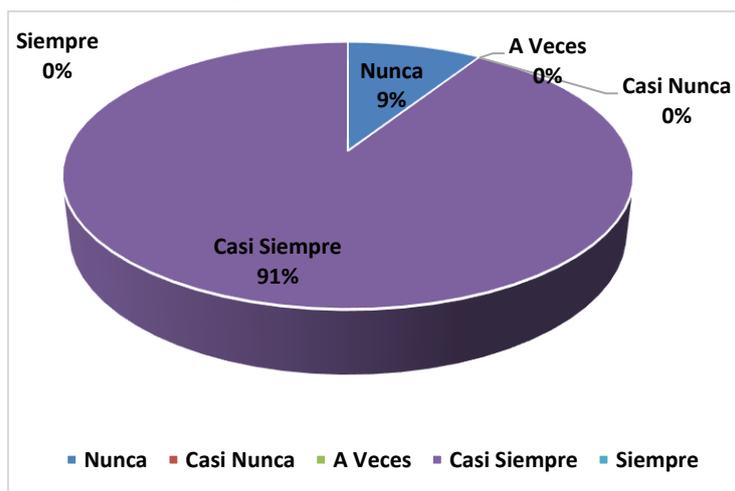


Figura 42. Resultado de la encuesta de ítem 29

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 91% de los encuestados considera que casi siempre, se realizó los descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria, mientras que el 9% opina que nunca, se realizó los descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria. Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 91% está de acuerdo

sanitaria del Covid-19.

Tabla 35.

30. Se cumple dentro de las 48 horas con el depósito de liquidaciones de acuerdo a ley en la crisis sanitaria del Covid-19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	5	36%
Casi Nunca	8	64%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

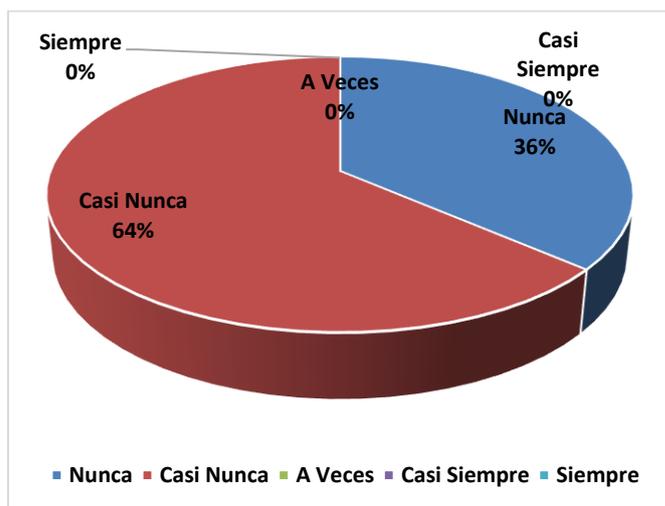


Figura 43. Resultado de la encuesta de ítem 30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 64% de los encuestados considera que casi nunca, se cumple dentro de las 48 horas con el depósito de liquidaciones de acuerdo a ley en la crisis sanitaria, mientras que el 36% opina que nunca, se cumple dentro de las 48 horas con el depósito de liquidaciones de acuerdo a ley en la crisis sanitaria.

Se puede determinar que, de las 13 personas encuestadas, el 64% está de acuerdo casi siempre, que se cumple dentro de las 48 horas con el depósito de las liquidaciones de acuerdo a ley en la crisis sanitaria del Covid-19.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez realizado la descripción y análisis de los resultados obtenidos de las técnicas e instrumentos aplicados al grupo de las empresas, a continuación, se procede con las discusiones y conclusiones que permitan consolidar los resultados obtenidos.

4.1 Discusión

El presente estudio de investigación está enfocado en la gestión de nómina en tiempos COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares Lima Metropolitana-2020, por ello se realizó la discusión en los aspectos más resaltantes, con el objetivo de describir los aspectos más relevantes o las características más importantes del problema planteado en el estudio y en los indicadores de la variable.

Se evidencia que los trabajadores de la empresa del servicio de revisiones técnicas vehiculares, se ven afectados en la gestión de la nómina. Esto se debe básicamente al incumplimiento por parte de su empleador.

Dimensión 1: Obligaciones Laborales del Empleador, en relación a la dimensión de las obligaciones laborales del empleador, la cual consta de los siguientes indicadores, “Remuneraciones”, “Gratificaciones”, “Horas extras”, “Asignación familiar”, “Vacaciones”, “Cts”, “Licencia”, “Seguro de Vida Ley”, “EsSalud”, y “Suspensión perfecta”.

-En referencia a los hallazgos de este trabajo de investigación, se encontró que el resultado guarda relación con lo que sostiene. (Ana Claudia Díaz Tiburcio 2017). En el cual manifiesta que una vez obtenido los importes a pagar a los trabajadores se realiza una verificación para corroborar que las variables asignadas sean las correctas, es decir los depósitos de los haberes de los trabajadores. Para tener certeza

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

que los cálculos e importes obtenidos sean correctos, en paralelo se realiza una validación en Excel para evitar cualquier error. Siendo acorde con el resultado del presente trabajo de investigación.

- También se concuerda con lo que concluye (Miguel Córdova, R. A. 2018). En el cual menciona elaborar adecuadamente la nómina en tiempo y forma que asegure el correcto depósito. Este autor analiza lo importante que es ejecutar en tiempos y formas correctas que aseguren el depósito de haberes de los trabajadores. Siendo acorde a nuestros resultados.

Dimensión 2: Control de Colaboradores, en relación a la dimensión del control de colaboradores, de los siguientes indicadores, “Control de asistencia”, “T-Registro”, “Control de vacaciones”, y “Control de cesantes e ingresantes”.

-En referencia a los hallazgos de este trabajo de investigación, se encontró que el resultado guarda relación con lo que sostiene. (Díaz, A., & Díaz, A 2017). Pág. 66. En cual manifiesta que los registros de marcación se realizan de manera mensual y semiautomática y por lo que son susceptibles, en cambio en la empresa de revisiones técnicas vehiculares sus registros de marcaciones se realizan a través del marcador digital.

-También se concuerda con lo que concluye (Miguel Córdova, R. A. 2018). En el cual menciona, los movimientos del personal tales como altas, bajas se realizan en base a las fechas de corte establecida. Este autor analiza lo importante que es cumplir con las fechas de las altas y bajas en el T-Registro –SUNAT. Siendo acorde a nuestros resultados.

Dimensión 3: Control Financiero, en relación a la dimensión del control financiero, la cual consta de los siguientes indicadores, “Prueba de descarte”, “Mascarilla”, “Infraestructura”, “Deposito”, “Descuentos laborales”, “AFP/ONP”, y “Liquidaciones”.

-En referencia al hallazgo encontrado se observa que los resultados guardan relación con lo que sostiene (Miguel Córdova, R. A. 2018) Pág. 31. En el cual menciona, que los descuentos a realizar se deben encontrar soportados por documentación física, en el que se muestre el motivo del descuento, aceptando su responsabilidad, para ser aplicado en el cálculo de la nómina. Este autor analiza lo importante de la autorización de descuento que se aplica en la nómina, para efectuar el descuento debe tener la firma y la aceptación de responsabilidad del trabajador. Siendo acorde a nuestros resultados.

Limitaciones:

-En relación a las limitaciones que hemos podido encontrar es la desconfianza al momento de ejecutar los cuestionarios, se les recalco que los fines son educativos y que se trabaja en una investigación confidencial.

- En cuanto a las limitaciones presentadas debido a la crisis sanitaria de la pandemia, las encuestas realizadas fueron de manera virtual y non presencial, esto ocasiono que el tiempo de espera para obtener las respuestas se prolongue más tiempo.

4.2 Conclusiones

En referencia a los resultados obtenidos en la gestión de nóminas en tiempos de Covid-19. El objetivo general de la investigación, busca identificar en qué medida se cumple la gestión de nóminas en tiempos de Covid-19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020

empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”

-De acuerdo a nuestro objetivo específico1, busca identificar en qué medida se cumple con aplicar la obligación laboral del empleador.

Se identificó que el 82% de los encuestados del estudio realizado, cumplieron con el pago de haberes de forma regular a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

-De acuerdo a nuestro objetivo específico2, busca identificar en qué medida se cumple con aplicar el control de los colaboradores.

Se identificó que el 55% de los encuestados del estudio realizado, cumplieron con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

-De acuerdo a nuestro objetivo específico3, busca identificar en qué medida se cumple con aplicar el control financiero.

Se identificó que el 91% de los encuestados del estudio realizado, cumplieron con el depósito de los haberes de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020.

Analizando los resultados se puede concluir que la gestión de nómina en tiempo de Covid-19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, es regular, por qué casi siempre las obligaciones laborales del empleador, el control financiero; fueron atendidas en la crisis sanitaria, las remuneraciones, la CTS, las gratificaciones se depositaron mientras que el cálculo de las horas extras, de la asignación familiar se efectuaron conforme a ley. Sin embargo, en el control de los colaboradores, se encontró deficiencia, al existir dificultades para acceder a la base de asistencia del personal, al no cumplir adecuadamente con la infraestructura de protocolo AntiCovid-19, al no cumplir de forma adecuada con la entrega de

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
mascarillas al trabajador, y no seguir el procedimiento de las pruebas de Covid-19 en la crisis sanitaria 2020.

Es de vital importancia de la empresa el subsanar y contar con las medidas Anticovid-19, cumplir oportunamente con los depósitos de los haberes, realizar los cálculos correctos de los beneficios labores de los trabajadores, para el desarrollo de las actividades de los trabajadores, frente a este problema de la crisis sanitaria del Covid-19, quedo demostrado que la empresa no cuenta con una infraestructura de Covid-19, para el normal desarrollo de los trabajadores, lo que llevaría a repercutir no contar con el personal preparado en las diferentes áreas de la empresa, rotación alta del personal, inversión constante en las capacitaciones para el nuevo personal, generar pagos adicionales por el reemplazo del personal que se encuentre con descanso médico.

REFERENCIAS

Diaz Tiburcio, A. C., & Diaz Tiburcio, A. C. (2017). Propuesta de mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios 2017.

González Alva, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *San Martín Emprendedor*, 5(1), pp. 14-34.

Vargas Oliva, G. C. (2018). Diseño del sistema de información para el proceso de planilla en la empresa Miatech International S.A.C.

Miguel Córdova, R. A. (2018). Propuesta de mejora del proceso de pago de nómina del área de remuneraciones del Banco Ripley S.A.

Dorado, J. (2019). Análisis del sistema de gestión de nómina y contabilidad en la empresa Alianza temporal recurso humano. Bogotá – Colombia.

Llorente R. (2020). Impacto del covid-19 en el mercado de trabajo, un análisis de los colectivos vulnerables – España.

Sabino, C. (1991). *Diccionario de economía y finanzas*.

Meneses, J. (2006). *El Cuestionario*

Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111

Hernández Sampieri (2015). Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 65).

Díaz Tiburcio A.C & A.C. (2017). Propuesta de mejora de la gestión de planilla aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios 2017.

WageIndicator, (2021). “Tusalario.org/Perú-Vacaciones”. Recuperado de: <https://tusalario.org/peru/ley-laboral/vacaciones>.

Polemos Portal Jurídico Interdisciplinario. (2020), “Las licencias laborales”. Recuperado de: <https://polemos.pe/las-licencias-laborales-peru-una-mirada-este-beneficio-los-trabajadores/>.

Gobierno del Perú (2020). “Reactiva Perú”. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mef/campa%C3%B1as/1159-reactiva-peru>.

Gobierno del Perú (2020). Suspensión Perfecta de Labores. Recuperado de: <https://www.gob.pe/9031-suspension-perfecta-de-labores>. Gobierno del Perú. (15 de marzo 2020). Mensaje a la Nación 15-03-2020. Recuperado de: www.gob.pe.https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566444/Mensaje_a_la_Nacion_15-03-20.pdf.

Organización internacional del trabajo. (2021). “En qué medida va a afectar el Covid-19 al mundo del trabajo” Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang--es/index.htm

Gobierno del Perú (2020). “Coronavirus en el Perú: casos confirmados”. Recuperado de: <https://www.gob.pe/8662-coronavirus-en-el-peru-casos-confirmados>.

Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado de: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=EAIaIQobChMI7fm075DR7gIVJoNaBR3bQ>

Gobierno del Perú (2020). “Boletín de Economía Laboral N° 47-Trabajadores en el sector formal privado durante el periodo de Emergencia Nacional por la Covid- 19 en el Perú”. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informespublicaciones/817493-boletin-de-economia-laboral-n-47-trabajadores-del-sector-privado-formal-du>.

Diario Oficial El Peruano. (2020). “Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios- Decreto Supremo N° 001-97-TR”. Recuperado de : <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0031/tuo-ley-compensacion-tiempo-de-servicios.pdf>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. “Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad- Ley N° 27735”. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. “Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad- Ley N° 27735”. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf

SUNAFIL. (2021). “Normativa Socio Laboral”. Recuperado de: <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>.

SUNAT. (2021). “Planilla-electrónica/T-Registro”. Recuperado de: <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/t-registro>.

EsSalud. “Fijan Asignación familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva”. Recuperado de: https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000004030_pdf.pdf

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020” Gestion.org., (2018), “Nomina”. Recuperado de: <https://www.gestion.org/que-es-la-nomina-en-espana/>.

EmprendePyme., (2021), “Las Vacaciones Laborales”. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>.

Organización internacional del trabajo. (2021). “Pandemia de Covid-19 en el mundo del trabajo”. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767045/lang--es/index.htm.

Organización internacional del trabajo. (2021, p. 1). “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis”. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

Organización internacional del trabajo. (2021, p. 1). “OIT: El Covid-19 destruye el equivalente de 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en América Latina y Caribe”. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang--es/index.htm.

Actualidad Laboral. (2020). Titulada “Efectos Laborales de la pandemia por la Covid-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos”. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Herrera L. (2020, p1). “El Covid – 19: las consecuencias en la economía peruana y mundial” USIL- Facultad de derecho Recuperado de <https://facultades.usil.edu.pe/derecho/carrera-de-relaciones-internacionales/el-covid-19-las-consecuencias-en-la-economia-peruana-y-mundial/#:~:text=Finalmente%2C%20es%20indudable%20que%20no,menor%20medida>

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
%20de%20lo%20esperado.&text=A%20esto%20se%20suma%20la,econ%C3%B3mico%
20para%20la%20poblaci%C3%B3n%20vulnerable.

Instituto Peruano de Economía (2020, p1).“Boletín IPE: Impacto del Covid-19 en Perú y Latinoamérica, Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-impacto-del-covid-19-la-economia-peruana-y-latinoamerica/>.

Gobierno del Perú (2018). “Seguro Social del Perú - EsSalud”. Recuperado de <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>.

Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Fuentes, C., & Suelperes, S. M. (2019). Gestión de las planillas en la empresa Puerto Madero S.A.C en el año 2018. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23704>.

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”. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4075/planillas_proceso_balladares_correa_manuel_christophe.

Carazo Janire. (2020). “¿Cómo nos afecta las medidas laborales por el Covid-19?”. Recuperado de: <https://economipedia.com/actual/como-afectan-las-medidas-laborales-por-coronavirus.html>

CNV Internacional, (2020). “El Coronavirus afecta a trabajadores en el mundo entero”. Recuperado de: <https://www.cnvinternationaal.nl/es/themas/corona>

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2014) p-1. “Las Obligaciones Formales”.

Recuperado de:

http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/derecho_laboral_individual/10_sesion/Contenido_10.pdf.

Kimaldi (2017). “Control del personal”. Recuperado de:

https://www.kimaldi.com/blog/control_de_acceso_y_presencia/control_de_personal/.

Conexiónsan, (2016). “Los Objetivos de Control Financiero”. Recuperado de:

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/los-objetivos-de-control-financiero/#:~:text=El%20control%20financiero%20es%20la,control%20est%C3%A1%20condenado%20al%20fracaso.>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. “Vacaciones”. Decreto Legislativo 713.

Recuperado de:

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/trabajadores/inf_vacaciones.pdf.

Gobierno del Perú (3 de enero 2018). “Seguro Social del Peru-EsSalud”. Recuperado de:

<https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2014). “Horas Extras”. Recuperado de:

<https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/horasextras.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2019). “Consejos para la población sobre el nuevo coronavirus (2019-nCov): Cuando y como usar mascarilla”. Recuperado de:

[https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks.](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks)

Centro Nacional de Vacunación y Enfermedades Respiratorias (NCIRD), División de Enfermedades Virales, (2021). “Guía para el Uso de Mascarillas”. Recuperado de:

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/about-face-coverings.html>

Sy Corvo, Helmut. (27 de julio de 2019). Infraestructura de una empresa: qué es y componentes. Liferder. Recuperado de: <https://www.liferder.com/infraestructura-empresa/#:~:text=La%20infraestructura%20de%20una%20empresa,la%20construcci%C3%B3n%20de%20un%20negocio.&t>.

Blogger, (25 de noviembre de 2011). Escuela Humana-Relacionistas. Recuperado de: <http://admonjess.blogspot.com/2011/11/escuela-humano-relacionista.html>

RPP Noticias (2019). “Estos son los descuentos que pueden hacer en su salario cada mes”. Andina. Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/estos-son-los-descuentos-que-pueden-hacer-en-tu-salario-cada-mes-empleo-sueldo-remuneracion-afp-onp->.

Asociación de AFP, (2021). “Que es una AFP”. Recuperado de: <https://www.asociacionafp.pe/asociacion/que-es-una-afp/>

Oficina de Normalización Previsional, ONP (2021). “Pensiones en Perú y ONP”. Recuperado de: https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/que_hace_onp.

Toptrabajos, (2021). “Cálculo de la liquidación de contrato en Perú”. Recuperado de: <https://www.toptrabajos.com/blog/pe/liquidacion-contrato-peru/>.

Tomas A. M. (2008). “Metodología de la Investigación”. Recuperado de: <https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/02/>

Gregorio Rodríguez Gómez y otros, metodología de la investigación cualitativa, 1996:72. Recuperado de: <https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/02/>.

“Gestión de nómina en tiempos de COVID 19, en las empresas dedicadas al servicio de revisiones técnicas vehiculares, Lima Metropolitana-2020”
Chanamé Jesus, (2020). “La remuneración: Características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos”. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>

Startup Guide IONOS by 1&1.(2021). “Gestión de nóminas: la importancia de esta actividad”. Recuperado de: <https://www.ionos.es/startupguide/gestion/gestion-de-nominas/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20n%C3%B3minas%20es,IRPF%20dentro%20de%20la%20empresa.>

Sevilla A.A. (05 de Julio 2013). “Depósito Bancario”. Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/deposito-bancario.html>

Llorente, V., C. (03 de septiembre 2020). “Las licencias laborales a las que tienen derechos los trabajadores”. Actualidad Laboral. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/las-licencias-laborales-que-tienen-derecho-los-trabajadores/>.

Chaname A. J. (13 octubre 2020). “Jornada Laboral, horario de trabajo y horas extras o sobretiempo”. LP-Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>.

MAFRE (2021). “Seguro de Vida Ley”. Recuperando de: <https://www.mapfre.com.pe/segurovidaley/#:~:text=Es%20un%20seguro%20de%20vida,muerte%20natural%2C%20accidental%20o%20invalidez.>

Gracia M. A. (2018). “El cese laboral en épocas de Covid-19”. Infocapitalhumano. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/el-asesor-laboral/el-cese-laboral-en-epocas-de-covid-19/>.

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de Consistencia.

AUTOR: YANET YESICA LLAYQUI ARAGON		
PROBLEMA GENERAL 2	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE
En qué medida se cumple con aplicar la gestión de nóminas en base a la coyuntura Covid-19?	Identificar en qué medida se cumple la gestión de nóminas en base a la coyuntura Covid- 19?	Gestión de nómina
PROBLEMAS ESPECIFICOS 2	OBJETIVO ESPECIFICO	
En qué medida se cumple con aplicar la obligación laboral del empleador?	Identificar en qué medida se cumple con aplicar la obligación laboral del empleador?	
En qué medida se cumple con aplicar el control de los colaboradores?	Identificar en qué medida se cumple con aplicar el control de los colaboradores?	
En qué medidas se cumple con aplicar el control financiero?	Identificar en qué medida se cumple con aplicar el control financiero?	

ANEXO N° 2. Formato de Entrevista

ENCUESTA

GESTIÓN DE NÓMINA EN TIEMPOS DE COVID 19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TÉCNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020

Obligaciones Laborales del empleador

1. La remuneración de haberes se depositó de forma regular a los trabajadores, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

2. Se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

3. La CTS de noviembre 2020 se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

4. Se realizó la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

5. Se calculó la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

6. Los trabajadores realizaron sobre tiempo laboral (Horas extras) en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

7. En la Gratificación de Julio 2020, se incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca

- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

8. Las licencias a los trabajadores que se otorgaron fueron remuneradas en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

9. Los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

10. Los trabajadores pudieron ser atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

Control de los Colaboradores

11. Se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca

- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

12. Existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

13. Se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

14. Se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

15. Se cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca

- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

16. Los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

17. Hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

18. Se cumple con el procedimiento del personal cesado en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

19. Se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces

Casi Siempre

Siempre

20. Se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal en la crisis
sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

21. La empresa tiene una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19, en la crisis
sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

Control Financiero

22. Se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en
la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

23. La CTS de mayo y noviembre 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis
sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

24. El cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a la norma
establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

25. La Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los
trabajadores en la crisis sanitaria del covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

26. Los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma
correcta en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

27. Considera usted que se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS
o ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

28. Se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

29. Se realizaron descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

30. Se cumple dentro de las 48 horas con el depósito de liquidaciones de acuerdo a ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020

Nunca

Casi Nunca

A Veces

Casi Siempre

Siempre

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	TOTAL
Sujeto 1	3	3	3	4	2	4	2	2	3	0	3	2	4	3	2	2	2	4	0	3	3	0	0	3	3	3	3	3	0	69
Sujeto 2	3	1	0	4	4	1	4	3	1	4	0	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	1	0	4	2	4	4	4	1	78
Sujeto 3	2	0	4	4	2	4	0	4	4	2	4	3	0	3	4	4	3	4	0	2	4	1	0	4	4	4	4	0	1	75
Sujeto 4	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	0	2	1	2	3	4	2	2	3	0	0	3	3	3	3	3	1	65
Sujeto 5	3	2	3	3	1	4	3	2	3	0	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	0	0	3	3	3	3	3	1	70
Sujeto 6	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	4	0	0	3	3	3	3	3	1	68
Sujeto 7	3	1	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	0	0	3	3	4	3	3	1	77
Sujeto 8	3	1	3	4	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	0	0	3	2	4	4	3	1	74
Sujeto 9	4	3	3	3	2	4	2	2	3	0	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	0	0	3	3	3	3	3	0	73
Sujeto 10	3	3	3	4	2	4	3	2	4	0	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	4	0	0	3	3	4	3	3	0	77
Sujeto 11	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	1	0	4	4	4	4	4	2	89
Sujeto 12	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	0	2	1	2	3	4	2	2	3	0	0	3	3	3	3	3	1	65
Sujeto 13	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	1	0	3	4	4	4	3	1	89
Varianzas	0.2	1.2	0.7	0.2	0.5	0.7	1	0.7	0.7	1.9	0.9	0.4	2.5	0.1	0.5	0.6	0.5	0.1	0.8	0.2	0.2	0.2	0	0.2	0.4	0.2	0.2	0.8	0.3	

Anexo 3. Alfa de Conbrach Variable de la Gestión de Nomina en tiempos de Covid-19.

Tabla 32. Alfa de Cronbach Variable Detracción.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n v_i}{v_t} \right),$$

ITEM	30
(Alfa de Conbrach)	0.71

ANEXO N° 4. SUNAT Consulta RUC AYN RAND

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20201462909 - A Y N RAND S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 25/07/2011 Fecha de Inicio de Actividades: 25/07/2011
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: JR. ALBERTO SECADA NRO. 315 PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 5221 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS VINCULADAS AL TRANSPORTE TERRESTRE ----- Secundaria 1 - 4659 - VENTA AL POR MAYOR DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA Y EQUIPO ----- Secundaria 2 - 4719 - OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MENOR EN COMERCIOS NO ESPECIALIZADOS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

26/06/2021

SUNAT - Consulta RUC

FACTURA
BOLETA DE VENTA
NOTA DE CREDITO
Sistema de Emisión Electrónica: FACTURA PORTAL DESDE 28/11/2019 DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 06/08/2019
Emisor electrónico desde: 06/08/2019
Comprobantes Electrónicos: FACTURA (desde 06/08/2019),BOLETA (desde 06/08/2019)
Afiliado al PLE desde: 01/01/2016
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 07/06/2021 16:21

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 5. SUNAT: Establecimientos Anexos de AYN RAND

7/5/2021

Establecimientos Anexos

ESTABLECIMIENTOS ANEXOS DE 20201462909 - A Y N RAND S.A.C.

[Volver](#)

1 a 15 de 15

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Código	Tipo de Establecimiento	Dirección	Actividad Económica
0005	SU. SUCURSAL	AV. ARGENTINA NRO. 1749 INT. A PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	-
0006	SU. SUCURSAL	LOTE 2-3 INT. A Z.I. 11-12 PIURA - PIURA - PIURA	-
0004	SU. SUCURSAL	AV. LOS MAESTROS S/N KM. 305 PANAMERICANA SUR (ALT. KM 305 DE PANAMERICANA SUR) ICA - ICA - ICA	-
0007	SU. SUCURSAL	AV. BENJAMIN FRANKLIN NRO. 201 INT. A URB. INDUSTRIAL SANTA ROSA LIMA - LIMA - ATE	-
0008	SU. SUCURSAL	JR. MORRO SOLAR NRO. 1920 URB. MONTERRICO SUR LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO	-
0009	SU. SUCURSAL	AV. MARCO CAPAC NRO. 1043 LIMA - LIMA - LA VICTORIA	-
0010	SU. SUCURSAL	JR. RICARDO TRENNAN NRO. 920 LIMA - LIMA - LIMA	-
0011	SU. SUCURSAL	AV. DEFENSORES DEL MORRO NRO. 8890 URB. CHORRILLOS LIMA - LIMA - CHORRILLOS	-
0012	SU. SUCURSAL	AV. SANTA ROSA DE LIMA NRO. 1160 URB. HORIZONTE II ETAPA ZARATE LIMA - LIMA - SAN JUAN DE LURIGANCHO	-
0013	SU. SUCURSAL	AV. ALFREDO MENDIOLA NRO. 3900 URB. HABILITACION INDUSTRIAL PANAMERICANA LIMA - LIMA - INDEPENDENCIA	-
0014	SU. SUCURSAL	AV. MANUEL OLGUEN NRO. 231 URB. LOS GRANADOS LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO	-
0016	SU. SUCURSAL	AV. CALLE MIGUEL DASSO NRO. 160 INT. B URB. CALLE MIGUEL DASSO LIMA - LIMA - SAN ISIDRO	-
0017	SU. SUCURSAL	CAL. LOS METALES NRO. 120 URB. BOCANEGRA ALTA PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	5221
0018	SU. SUCURSAL	AV. ANGAROS ESTE NRO. 9050 URB. CERCADO LIMA - LIMA - SURQUELLO	-
0019	SU. SUCURSAL	JR. JOSE GALVEZ NRO. 1401 PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - BELLAVISTA	-

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 6. SUNAT: Cantidad de Trabajadores

7/6/2021

Cantidad de Trabajadores

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20201462909 - A Y N RAND S.A.C.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2020-05	13	0	4
2020-06	13	0	0
2020-07	13	0	26
2020-08	12	0	30
2020-09	12	0	34
2020-10	14	0	27
2020-11	15	0	26
2020-12	18	0	24
2021-01	18	0	23
2021-02	17	0	12
2021-03	17	0	4
2021-04	17	0	10

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 7. SUNAT: Información histórica de AYN RAND

7/6/2021

SUNAT - Información Historica

INFORMACION HISTORICA DE 20201462909 - A Y N RAND S.A.C.

La información histórica que se muestra se encuentra actualizada al 05/06/2021

Resultado de la Búsqueda		
Nombre o Razón Social:	Fecha de Baja:	
AYN RAND S.A.	25/07/2011	
AYN RAND S.A.	25/07/2011	
Condición del Contribuyente	Fecha Desde	Fecha Hasta
NO HABIDO	-	19/08/2011
HABIDO	20/08/2011	23/05/2013
HABIDO	23/05/2013	23/05/2013
HABIDO	24/05/2013	19/02/2015
HABIDO	20/02/2015	27/06/2019
Dirección del Domicilio Fiscal	Fecha de Baja	
JR. COLINA NRO. 1048 PROV. CONST. DEL CALLAO-PROV. CONST. DEL CALLAO-BELLAVISTA	27/06/2019	

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 8. SUNAT: Representantes Legales de AYN RAND SAC

7/6/2021

Documento sin título

REPRESENTANTES LEGALES DE 20201462909 - A Y N RAND S.A.C.

Resultado de la Búsqueda

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	06751929	VALVERDE BARRANTES CARLOS OCTAVIO	GERENTE GENERAL	13/05/2019

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20536791702 - BUCKINGHAM S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: RETICA
Fecha de Inscripción: 20/03/2012 Fecha de Inicio de Actividades: 21/03/2012
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: CAL LAS GOLONDRINAS NRO. 382 (OFICINA B SEGUNDO PISO) LIMA - LIMA - SAN ISIDRO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 63037 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTES. Secundaria 1 - 74996 - OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES NCP.
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO

1/2/2021

SUNAT - Consulta RUC

GUIA DE REMISION - REMITENTE
DOC. EMIT. CONCE. SERV. REV. TEC. VEHICULO
Sistema de Emisión Electrónica: DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 27/09/2018
Emisor electrónico desde: 27/09/2018
Comprobantes Electrónicos: FACTURA (desde 27/09/2018),BOLETA (desde 27/09/2018)
Afiliado al PLE desde: 01/01/2015
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 01/02/2021 11:32

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 10. SUNAT: Establecimientos Anexos de BUCKINGHAM SAC

1/2/2021

Establecimientos Anexos

ESTABLECIMIENTOS ANEXOS DE 20536791702 -
BUCKINGHAM S.A.C.

[Volver](#)

1 a 1 de 1

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente
ante la Administración Tributaria.

Código	Tipo de Establecimiento	Dirección	Actividad Económica
0001	SU. SUCURSAL	AV. LOS MAESTROS NRO. S/N (ALT DE KM 305 DE PANAMERICA SUR) ICA - ICA - ICA	-

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 11. SUNAT: Cantidad de Trabajadores de BUCKINGHAM SAC

1/2/2021

Cantidad de Trabajadores

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20536791702 - BUCKINGHAM S.A.C.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2020-01	8	0	5
2020-02	8	0	6
2020-03	7	0	5
2020-04	7	0	2
2020-05	7	0	2
2020-06	7	0	0
2020-07	7	0	7
2020-08	7	0	8
2020-09	7	0	7
2020-10	7	0	8
2020-11	9	0	6
2020-12	9	0	7

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 12. SUNAT: Información histórica de BUCKINGHAM SAC

19/6/2021

SUNAT - Información Histórica

INFORMACION HISTORICA DE 20536791702 - BUCKINGHAM S.A.C.

La información histórica que se muestra se encuentra actualizada al 18/06/2021

Resultado de la Búsqueda		
Nombre o Razón Social:	Fecha de Baja:	
BUCKINGHAM S.A.C.	20/03/2012	
Condición del Contribuyente	Fecha Desde	Fecha Hasta
HABIDO	-	11/07/2013
HABIDO	12/07/2013	25/07/2016
HABIDO	26/07/2016	25/09/2020
Dirección del Domicilio Fiscal	Fecha de Baja	
AV. ARGENTINA NRO. 1749 PROV. CONST. DEL CALLAO-PROV. CONST. DEL CALLAO-CALLAO	25/09/2020	
CAL.BURGOS NRO. 580 URB. RISSO LIMA-LIMA-SAN ISIDRO	25/07/2016	

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 13. SUNAT: Representantes Legales de BUCKINGHAM SAC

1/2/2021

Documento sin título

REPRESENTANTES LEGALES DE 20536791702 - BUCKINGHAM S.A.C.

Resultado de la Búsqueda

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	16740466	CHERO VALIENTE JOSE LUIS	GERENTE GENERAL	04/12/2020
DNI	70604084	RODRICH REISS MOISES JAIME	APODERADO	08/02/2019

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 14. SUNAT: Consulta RUC CAMBRIDGE SAC

7/6/2021

SUNAT - Consulta RUC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20600444531 - I.T.V. CAMBRIDGE S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: FAENET
Fecha de Inscripción: 10/06/2015 Fecha de Inicio de Actividades: 31/07/2015
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: CAL.MIGUEL DASSO NRO. 160 INT. 801 URB. SANTA ISABEL LIMA - LIMA - SAN ISIDRO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL/COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 7120 - ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA BOLETA DE VENTA

<https://e-coneal/ruc.sunat.gob.pe/di-6-frmconruc/cr500A.htm>

1/2

7/6/2021

SUNAT - Consulta RUC

NOTA DE CREDITO
DOC. EMIT. CONCE. SERV. REV. TEC. VEHICULO
Sistema de Emisión Electrónica: DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 27/09/2018
Emisor electrónico desde: 27/09/2018
Comprobantes Electrónicos: FACTURA (desde 27/09/2018),BOLETA (desde 27/09/2018)
Afiliado al PLE desde: -
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 07/06/2021 16:11

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 15. SUNAT: Establecimientos Anexos CAMBRIDGE SAC

7/6/2021

Establecimientos Anexos

ESTABLECIMIENTOS ANEXOS DE 20600444531 - I.T.V. CAMBRIDGE S.A.C.

Volver

1 a 6 de 6

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Código	Tipo de Establecimiento	Dirección	Actividad Económica
0001	SU. SUCURSAL	AV. MANUEL OLGUIN NRO. 231 URB. LOS GRANADOS LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO	-
0002	SU. SUCURSAL	AV. ALFREDO MENDIOLA NRO. 3900 URB. HABILITACION INDUSTRIAL PANAMERICANA NORTE LIMA - LIMA - INDEPENDENCIA	-
0005	SU. SUCURSAL	AV. ANGAMOS ESTE NRO. 1050 URB. CERCADO LIMA - LIMA - SURQUILLO	7120
0004	SU. SUCURSAL	AV. DEFENSORES DEL MORRO NRO. 1890 URB. CHORRILLOS LIMA - LIMA - CHORRILLOS	7120
0006	DE. DEPOSITO	JR. ALBERTO SECADA NRO. 315 PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	5229
0007	SU. SUCURSAL	AV. EL DERBY MZA. B LOTE. 7 URB. EL DERBY LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO	-

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 16. SUNAT: Cantidad de Trabajadores de CAMBRIDGE SAC

7/6/2021

Cantidad de Trabajadores

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20600444531 - I.T.V. CAMBRIDGE S.A.C.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2020-05	18	0	1
2020-06	18	0	16
2020-07	16	0	54
2020-08	18	0	15
2020-09	17	0	18
2020-10	26	0	29
2020-11	30	0	32
2020-12	30	0	39
2021-01	27	0	50
2021-02	26	0	4
2021-03	33	0	46
2021-04	38	0	26

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 17. SUNAT: Información histórica de CAMBRIDGE SAC

7/6/2021

SUNAT - Informacion Historica

**INFORMACION HISTORICA DE 20600444531 - I.T.V.
CAMBRIDGE S.A.C.**

La información histórica que se muestra se encuentra actualizada al 05/06/2021

Resultado de la Búsqueda		
Nombre o Razón Social:	Fecha de Baja:	
No hay Información	-	
Condición del Contribuyente	Fecha Desde	Fecha Hasta
HABIDO	-	23/03/2016
Dirección del Domicilio Fiscal	Fecha de Baja	
CAL.BURGOS NRO. 580 LIMA-LIMA-SAN ISIDRO	23/03/2016	

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 18. SUNAT: Representantes Legales de CAMBRIDGE SAC

7/6/2021

Documento sin título

REPRESENTANTES LEGALES DE 20600444531 - I.T.V. CAMBRIDGE S.A.C.

Resultado de la Búsqueda				
La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.				
Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	70604084	RODRICH REISS MOISES JAIME	APODERADO	08/02/2019
DNI	71341755	BECERRA PAREDES ANDREA	GERENTE GENERAL	05/03/2020

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 19. SUNAT: Consulta RUC DIMANCHE SAC

7/6/2021

SUNAT - Consulta RUC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20375510589 - DIMANCHE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: DIMANCHE S.A.C.
Fecha de Inscripción: 28/08/1997 Fecha de Inicio de Actividades: 01/09/1997
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: CAL.MIGUEL DASSO NRD. 160 INT. 801 URB. SANTA ISABEL LIMA - LIMA - SAN ISIDRO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: IMPORTADOR
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 7310 - PUBLICIDAD Secundaria 1 - 8292 - ACTIVIDADES DE ENVASADO Y EMPAQUETADO
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA

<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/ci-6-6mconanucjcr500A/ax>

1/1

7/6/2021

SUNAT - Consulta RUC

BOLETA DE VENTA

NOTA DE CREDITO

GUIA DE REMISION - REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica:

FACTURA PORTAL DESDE 22/02/2019

BOLETA PORTAL DESDE 22/01/2020

Emisor electrónico desde:

22/02/2019

Comprobantes Electrónicos:

FACTURA (desde 22/02/2019),BOLETA (desde 22/01/2020)

Afiliado al PLE desde:

01/01/2015

Padrones:

Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 0230050260894) a partir del 01/05/2019

Fecha consulta: 07/06/2021 16:23

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 20. SUNAT: Establecimientos Anexos de DIMANCHE SAC

7/6/2021

Establecimientos Anexos

ESTABLECIMIENTOS ANEXOS DE 20375510589 - DIMANCHE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

[Volver](#)

1 a 2 de 2

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Código	Tipo de Establecimiento	Dirección	Actividad Económica
0001	OF. OF.ADMINIST.	CAL.SAN SALVADOR NRO. 160 URB. HUAQUILLAY (ALT. KM. 11 AV. TUPAC AMARU) LIMA - LIMA - COMAS	-
0002	DE. DEPOSITO	JR. ALBERTO SECADA NRO. 315 PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	5229

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 21. SUNAT: Cantidad de Trabajadores de DIMANCHE SAC

7/6/2021

Cantidad de Trabajadores

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20375510589 - DIMANCHE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2020-05	2	0	0
2020-06	2	0	0
2020-07	2	0	0
2020-08	2	0	0
2020-09	2	0	1
2020-10	1	0	0
2020-11	2	0	0
2020-12	4	0	1
2021-01	2	0	1
2021-02	0	0	1
2021-03	NE	NE	NE
2021-04	NE	NE	NE

Leyenda:
NE = No existe declaración presentada para el período / ejercicio

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 22. SUNAT: Información histórica de DIMANCHE SAC

7/6/2021

SUNAT - Información Histórica

INFORMACION HISTORICA DE 20375510589 - DIMANCHE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

La información histórica que se muestra se encuentra actualizada al 05/06/2021

Resultado de la Búsqueda		
Nombre o Razón Social:	Fecha de Baja:	
DIMANCHE S.A.	06/10/2004	
Condición del Contribuyente	Fecha Desde	Fecha Hasta
HABIDO	-	05/03/2007
PENDIENTE	06/03/2007	16/03/2007
NO HALLADO	17/03/2007	21/03/2007
POR VERIFICAR	22/03/2007	28/03/2007
HABIDO	29/03/2007	23/03/2016
Dirección del Domicilio Fiscal	Fecha de Baja	
CAL.BURGOS NRO. 580 RES. BURGOS LIMA-LIMA-SAN ISIDRO	23/03/2016	

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 23. SUNAT: Representantes Legales de DIMANCHE SAC

7/6/2021

Documento sin título

REPRESENTANTES LEGALES DE 20375510589 - DIMANCHE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Resultado de la Búsqueda

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	06751929	VALVERDE BARRANTES CARLOS OCTAVIO	GERENTE GENERAL	13/05/2019

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 24. SUNAT: Consulta RUC GROSVENOR SAC

7/6/2021

SUNAT - Consulta RUC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20604581592 - GROSVENOR S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 17/04/2019 Fecha de Inicio de Actividades: 18/04/2019
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: AV. ARGENTINA NRO. 1749 (OFICINA 201) PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: IMPORTADOR/EXPORTADOR
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS Secundaria 1 - 8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y DE INSTALACIONES INDUSTRIALES
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/ci-8-16m-conruc/cr500A1ax>

1/2

ANEXO N° 25. SUNAT: Establecimientos Anexos de GROSVENOR SAC

7/6/2021

Establecimientos Anexos

ESTABLECIMIENTOS ANEXOS DE 20604581592 - GROSVENOR S.A.C.

Volver

1 a 1 de 1

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Código	Tipo de Establecimiento	Dirección	Actividad Económica
0001	DE. DEPOSITO	JR. ALBERTO SECADA NRO. 315 PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	8129

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 26. SUNAT: Cantidad de Trabajadores de GROSVENOR SAC

7/6/2021

Cantidad de Trabajadores

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20604581592 - GROSVENOR S.A.C.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2020-05	NE	NE	NE
2020-06	0	0	15
2020-07	0	0	16
2020-08	0	0	10
2020-09	1	0	9
2020-10	1	0	9
2020-11	1	0	17
2020-12	1	0	17
2021-01	1	0	17
2021-02	1	0	0
2021-03	1	0	7
2021-04	1	0	9

Leyenda:
NE = No existe declaración presentada para el período / ejercicio

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 27. SUNAT: Información histórica de GROSVENOR SAC

7/6/2021

SUNAT - Informacion Historica

INFORMACION HISTORICA DE 20604581592 - GROSVENOR S.A.C.

La información histórica que se muestra se encuentra actualizada al 05/06/2021

Resultado de la Búsqueda		
Nombre o Razón Social:	Fecha de Baja:	
No hay Información	-	
Condición del Contribuyente	Fecha Desde	Fecha Hasta
HABIDO	-	27/08/2020
Dirección del Domicilio Fiscal		Fecha de Baja
CAL.MIGUEL DASSO NRO. 160 INT. PS 8 LIMA-LIMA-SAN ISIDRO		27/08/2020

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 28. SUNAT: Representantes Legales de GROSVENOR SAC

7/6/2021

Documento sin título

REPRESENTANTES LEGALES DE 20604581592 - GROSVENOR S.A.C.

Resultado de la Búsqueda

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	06751929	VALVERDE BARRANTES CARLOS OCTAVIO	GERENTE GENERAL	14/05/2019

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20600448286 - INSPECCIONES TECNICAS VEHICULARES NORWICH SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - I.T.V. NORWICH S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: FAENET
Fecha de Inscripción: 11/06/2015 Fecha de Inicio de Actividades: 31/07/2015
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: CAL.MIGUEL DASSO NRD. 160 INT. 801 URB. SANTA ISABEL LIMA - LIMA - SAN ISIDRO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL/COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 7120 - ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA

7/6/2021

SUNAT - Consulta RUC

BOLETA DE VENTA
NOTA DE CREDITO
GUIA DE REMISION - REMITENTE
DOC. EMIT. CONCE. SERV. REV. TEC. VEHICULO
Sistema de Emisión Electrónica: DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 27/09/2018
Emisor electrónico desde: 27/09/2018
Comprobantes Electrónicos: FACTURA (desde 27/09/2018),BOLETA (desde 27/09/2018)
Afiliado al PLE desde: -
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 07/06/2021 16:16

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 30. SUNAT: Establecimientos Anexos de NORWICH SAC

7/6/2021

Establecimientos Anexos

**ESTABLECIMIENTOS ANEXOS DE 20600448286 -
INSPECCIONES TECNICAS VEHICULARES NORWICH
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - I.T.V. NORWICH S.A.C.**

Volver

1 a 10 de 10

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Código	Tipo de Establecimiento	Dirección	Actividad Económica
0001	LO. L. COMERCIAL	JR. RICARDO TRENNEMANN NRO. 920 LIMA - LIMA - LIMA	-
0002	SU. SUCURSAL	AV. DEFENSORES DEL MORRO NRO. 1890 URB. CHORRILLOS LIMA - LIMA - CHORRILLOS	-
0003	SU. SUCURSAL	AV. SANTA ROSA NRO. 1160 URB. HORIZONTE LIMA - LIMA - SAN JUAN DE LURIGANCHO	-
0004	SU. SUCURSAL	AV. ALEXANDER FLEMING NRO. S/N URB. SANTA ROSA (CUADRA 1) LIMA - LIMA - ATE	-
0005	SU. SUCURSAL	AV. INCA PACHACUTEC MZA. C LOTE. 1 (LOTES 1, 2, 3) LIMA - HUAROCHIRI - SAN ANTONIO	-
0006	SU. SUCURSAL	AV. ARGENTINA NRO. 1749 URB. PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	-
0007	SU. SUCURSAL	JR. MORRO SOLAR NRO. 1920 URB. MONTE RICO SUR LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO	-
0009	SU. SUCURSAL	LOTE. 2,3 Z.I. 11,12 PIURA - PIURA - VEINTISEIS DE OCTUBRE	-
0010	SU. SUCURSAL	AV. MANCO CAPAC LOTE. 1021 LIMA - LIMA - LA VICTORIA	-
0011	SU. SUCURSAL	JR. JOSE GALVEZ NRO. 1401 PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - BELLAVISTA	-

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 32. SUNAT: Cantidad de Trabajadores de NORWICH SAC

7/6/2021

Cantidad de Trabajadores

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20600448286 - INSPECCIONES TECNICAS VEHICULARES NORWICH SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - I.T.V. NORWICH S.A.C.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2020-05	206	0	22
2020-06	206	0	44
2020-07	181	0	88
2020-08	197	0	88
2020-09	203	0	90
2020-10	201	0	96
2020-11	199	0	97
2020-12	202	0	106
2021-01	193	0	123
2021-02	180	0	13
2021-03	184	0	110
2021-04	177	0	66

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 33. SUNAT: Información histórica de NORWICH SAC

7/6/2021

SUNAT - Información Histórica

INFORMACION HISTORICA DE 20600448286 - INSPECCIONES TECNICAS VEHICULARES NORWICH SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - I.T.V. NORWICH S.A.C.

La información histórica que se muestra se encuentra actualizada al 05/06/2021

Resultado de la Búsqueda		
Nombre o Razón Social:	Fecha de Baja:	
No hay Información	-	
Condición del Contribuyente	Fecha Desde	Fecha Hasta
HABIDO	-	23/03/2016
Dirección del Domicilio Fiscal	Fecha de Baja	
CAL.BURGOS NRO. 580 LIMA-LIMA-SAN ISIDRO	23/03/2016	

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

ANEXO N° 34. SUNAT: Representantes Legales de NORWICH SAC

7/6/2021

Documento sin título

REPRESENTANTES LEGALES DE 20600448286 - INSPECCIONES TECNICAS VEHICULARES NORWICH SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - I.T.V. NORWICH S.A.C.

Resultado de la Búsqueda				
La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.				
Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	25604937	GAVIRIA FARFAN CARLOS ENRIQUE	GERENTE GENERAL	08/02/2019
DNI	70604084	RODRICH REISS MOISES JAIME	APODERADO	08/02/2019

© 1997 - 2021 SUNAT Derechos Reservados

Anexo 35 Validez de Juicio de Expertos



VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCUMENTOS QUE SE DEBE PRESENTARSE AL EXPERTO:

1. Solicitud
2. Conceptualización de las variables
3. Informe de validación del instrumento.
4. Matriz de consistencia.
5. Operacionalización de las variables.
6. Cuestionario (s).



SOLICITO: Validación de instrumento de investigación.

Mg. Dennis Yohannes De La Piedra Yépez

Yo, LLAYQUI ARAGON, YANET YESICA, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de CONTABILIDAD Y FINANZAS de la Universidad Privada del Norte, me dirijo respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar los objetivos en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: “GESTION DE NOMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TECNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020”

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios/Guía de entrevista/ Documentos de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Lima, 14 de agosto del 2021

Atentamente,



Llayqui Aragón, Yanet Yesica

N°	Ítems	RELEVANCIA					SUGERENCIA
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Obligaciones laborales del empleador							
1	La remuneración de haberes se depositó de forma regular a los trabajadores, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
2	Se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
3	La CTS de mayo y noviembre 2020 se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19						
4	Se realizó la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
5	Se calculó la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
6	Los trabajadores realizaron sobre tiempo laboral (Horas extras) en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
7	En la Gratificación de Julio 2020, se incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19						
8	Las licencias a los trabajadores que se otorgaron fueron remuneradas en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
9	Los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
10	Los trabajadores pudieron ser atendidos por alguna enfermedad en el ExSalud, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

Control de los Colaboradores							
11	Se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
12	Existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

13	Se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
14	Se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
15	Se cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
16	Los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
17	Hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
18	Se cumple con el procedimiento del personal cesado, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
19	Se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
20	Se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
21	La empresa tiene una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

Control Financiero							
22	Se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
23	La CTS de mayo y noviembre 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
24	El cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a las normas establecida, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
25	La Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del covid-19 en el periodo 2020						
26	Los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						
27	Considera usted que se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS ó ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						
28	Se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						

29	Se realizaron descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						
30	Se cumple dentro de las 48 horas con el pago de liquidaciones de acuerdo a ley laboral, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						

Dennis Yohannes De La Piedra Yépez
Firma del Experto Informante

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: DENNIS YOHANNES DE LA PIEDRA YEPEZ

1.2. Grado Académico:

1.3. Institución donde labora:

1.3.1. Especialidad del validador:

1.3.2. Título de la investigación: "GESTION DE NOMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TECNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020"

1.3.3. Autor del Instrumento:

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1):

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEM S - VARIABLE: GESTION DE NOMINA

Ítem	Escala	0-25 No Pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si Pertenece	Observaciones
Concepto creativo						
1. Creativa claro					56	
2. Diferente a la competencia					56	
3. Memoria					56	
Tono						
6. Joven					91	
7. Moderado					91	
Imágenes						
9. Situaciones					91	
10. Formas, color					91	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 88%

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					90
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicaciones y las dimensiones.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima 14 de agosto 2021

Dennis Yohannes De La Piedra Yépez.

Firma del Experto Informante.

DNI. Nº



VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCUMENTOS QUE SE DEBE PRESENTARSE AL EXPERTO:

1. Solicitud
2. Conceptualización de las variables
3. Informe de validación del instrumento.
4. Matriz de consistencia.
5. Operacionalización de las variables.
6. Cuestionario (s).



SOLICITO: Validación de instrumento de investigación.

(Magister o Doctor(a)) Mg. MARIA BETSABE RODRIGUEZ REYNOSO

Yo, LLAYQUI ARAGON, YANET YESICA, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de CONTABILIDAD Y FINANZAS de la Universidad Privada del Norte, me dirijo respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar los objetivos en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: “GESTION DE NOMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TECNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020”

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios/Guía de entrevista/ Documentos de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 14 de agosto del 2021



.....
Llayqui Aragón, Yanet Yesica

N°	ITEMS	RELEVANCIA					SUGERENCIA
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
	Obligaciones laborales del empleador						
1	La remuneración de haberes se depositó de forma regular a los trabajadores, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
2	Se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
3	La CTS de mayo y noviembre 2020 se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19						
4	Se realizó la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
5	Se calculó la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
6	Los trabajadores realizaron sobre tiempo laboral (Horas extras) en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
7	En la Gratificación de Julio 2020, se incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19						
8	Las licencias a los trabajadores que se otorgaron fueron remuneradas en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
9	Los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
10	Los trabajadores pudieron ser atendidos por alguna enfermedad en el EsSalud, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

Control de los Colaboradores

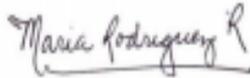
11	Se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
12	Existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

13	¿Se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
14	¿Se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
15	¿Se cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
16	¿Los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
17	¿Hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
18	¿Se cumple con el procedimiento del personal cesado, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
19	¿Se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
20	¿Se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
21	¿La empresa tiene una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						

Control Financiero

22	¿Se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
23	¿La CTS de mayo y noviembre 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020?						
24	¿El cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a las normas establecida, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020?						
25	¿La Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del covid-19 en el periodo 2020?						
26	¿Los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
27	¿Considera usted que se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS ó ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?g						

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE							
28	¿Se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
29	¿Se realizaron descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						
30	¿Se cumple dentro de las 48 horas con el pago de liquidaciones de acuerdo a ley laboral, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020?						



MARIA BETSABE RODRIGUEZ REYNOSO

Firma del experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: MARIA BETSABE RODRIGUEZ REYNOSO

1.2. Grado Académico: MAGISTER.....

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.....

1.3.1. Especialidad del validador: ...CONTABILIDAD.....

1.3.2. Título de la investigación: "GESTION DE NOMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TECNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020"

1.3.3. Autor del Instrumento: ...Llanyqui Aragón, Yanet Yesica ...

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1):

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS - VARIABLE: GESTION DE NOMINA EN TIEMPOS DE COVID-19 (MANEJAR SEGÚN DIMENSIONES)

Items	Escala	0-25 No Pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí Pertenece	Observaciones
Concepto creativo						
1. Creativa claro					85	
2. Diferente a la competencia					85	
3. Memoria					85	
Tono						
6. Joven					90	
7. Moderado					90	
Imágenes						
9. Situaciones					90	
10. Formas, color					90	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 88%

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					85
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones.					85
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

6

Lugar y fecha... LIMA 16 DE AGOSTO 2021



MARIA BETSABE RODRIGUEZ REYNOSO.
Firma del Experto Informante.
DNI. Nº 07184483.....



VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCUMENTOS QUE SE DEBE PRESENTARSE AL EXPERTO:

1. Solicitud
2. Conceptualización de las variables
3. Informe de validación del instrumento.
4. Matriz de consistencia.
5. Operacionalización de las variables.
6. Cuestionario (s).



SOLICITO: Validación de instrumento de investigación.

Doctor ROBERTH FRIAS GUEVARA

Yo, LLAYQUI ARAGON, YANET YESICA, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de CONTABILIDAD Y FINANZAS de la Universidad Privada del Norte, me dirijo respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar los objetivos en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: “GESTION DE NOMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TECNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020”

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios/Guía de entrevista/ Documentos de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Lima, 14 de agosto del 2021

Atentamente,



Llayqui Aragón, Yanet Yesica

N°	Ítems	RELEVANCIA					SUGERENCIA
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Obligaciones laborales del empleador							
1	La remuneración de haberes se depositó de forma regular a los trabajadores, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
2	Se llegaron a recortar los sueldos a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
3	La CTS de mayo y noviembre 2020 se calculó conforme a las normas laborales en la crisis sanitaria del Covid-19						
4	Se realizó la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
5	Se calculó la asignación familiar de acuerdo a la norma establecida en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
6	Los trabajadores realizaron sobre tiempo laboral (Horas extras) en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
7	En la Gratificación de Julio 2020, se incurrió en algún descuento a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19						
8	Las licencias a los trabajadores que se otorgaron fueron remuneradas en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
9	Los trabajadores se encuentran inscritos en el Seguro de Vida Ley en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
10	Los trabajadores pudieron ser atendidos por alguna enfermedad en el ExSalud, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

Control de los Colaboradores							
11	Se cumple en la empresa con el control de asistencia de los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
12	Existen dificultades para acceder a la base de asistencia del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

Control de Asistencia							
13	Se cumple de forma oportuna con el alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
14	Se realiza la gestión y entrega de la constancia del alta de los trabajadores en el T-Registro en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
15	Se cumple con el procedimiento para el control de las vacaciones, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
16	Los trabajadores tuvieron que adelantar sus vacaciones en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
17	Hubo reducción del personal en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
18	Se cumple con el procedimiento del personal cesado, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
19	Se cumple con el procedimiento de la prueba de descarte de Covid-19, con el personal que va ingresar a laborar a la empresa, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
20	Se cumple con la entrega de las mascarillas de forma diaria al personal, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
21	La empresa tiene una infraestructura física de protocolo Anti Covid-19, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						

Control Financiero							
22	Se cumple con el depósito de los haberes de los trabajadores de forma oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
23	La CTS de mayo y noviembre 2020 se depositó de manera oportuna en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
24	El cálculo de las horas extras del personal se depositó de acuerdo a las normas establecida, en la crisis sanitaria del Covid-19 en el periodo 2020						
25	La Gratificación de diciembre 2020 se depositó de manera oportuna a los trabajadores en la crisis sanitaria del covid-19 en el periodo 2020						
26	Los depósitos de la remuneración de los trabajadores se realizaron de forma correcta en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						
27	Considera usted que se aplican de manera adecuada los descuentos de Ley AFPS ó ONP a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						
28	Se realizaron descuentos por adelantos de remuneración a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						

Control de Pagos							
29	Se realizaron descuentos por rendición de caja a los trabajadores en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						
30	Se cumple dentro de las 48 horas con el pago de liquidaciones de acuerdo a ley laboral, en la crisis sanitaria del Covid -19 en el periodo 2020						



ROBERT FRIAS GUEVARA.
Firma del Experto Informante

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: ROBERTH FRIAS GUEVARA

1.2. Grado Académico: Dr. En administración

1.3. Institución donde labora: UPN

1.3.1. Especialidad del validador: Contador Público.

1.3.2. Título de la investigación: “GESTION DE NÓMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TÉCNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020”

1.3.3. Autor del Instrumento: Llayqui Aragón, Yanet Yesica

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): GESTIÓN DE NOMINA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS - VARIABLE: GESTIÓN DE NÓMINA

Items	Escala	0-25 No Pertinencia	26-50 Probablemente no pertinencia	51-75 Probablemente si pertinencia	76-100 Si Pertinencia	Observaciones
Concepto creativo						
1. Creativo claro					80	
2. Diferente a la competencia					80	
3. Memoria					80	
Tono						
6. Joven					80	
7. Moderado					80	
Imágenes						
9. Situaciones					80	
10. Formas, color					80	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 80%

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					80
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					80
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					80
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					80
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					80
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					80
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					80
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					80

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima 14 de agosto 2021



ROBERTH FRIAS GUEVARA.
Firma del Experto Informante.
DNI. N° 08312358

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Mg CPC DENNIS YOHANNES DE LA PIEDRA YÉPEZ, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Contabilidad y Finanzas, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo del proyecto de investigación del(os) estudiante(s):

- Yanet Yesica, Llayqui Aragón

Por cuanto, **CONSIDERA** que el proyecto de investigación titulado: “GESTIÓN DE NÓMINA EN TIEMPOS DE COVID-19, EN LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DE REVISIONES TÉCNICAS VEHICULARES, LIMA METROPOLITANA-2020” para aspirar al título profesional por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

Mg./CPC. Dennis Yohannes De La Piedra Yépez

Asesor