



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“GESTIÓN DE PLANILLAS EN LA EMPRESA PUERTO
MADERO S.A.C. EN EL AÑO 2018”

Tesis para optar por el Título Profesional de:
Contadora Pública

Autores

Consuelo Fuentes Nuñez
Shirley Maclai Suelperes Jara

Asesor

Mg. CPC. Miller Edu Vizcarra Román

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a Dios quien nos acompaña en cada paso que damos y nos brindó las fuerzas para continuar adelante en este camino universitario.

A nuestras familias que son el soporte que recibimos cuando sentíamos que no podríamos proseguir y quienes, con sus consejos, palabras de aliento, compañía y apoyo incondicional nos impulsan a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Universidad Privada del Norte, quienes a lo largo de esta carrera universitaria con sus enseñanzas y exigencias nos han formado como mejores profesionales y personas.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	12
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.3 BASES TEÓRICAS	23
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	39
1.5 OBJETIVOS	39
1.6 JUSTIFICACIÓN	40
1.7 LIMITACIONES	40
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	41
2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	43
2.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	44
2.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	44
2.8 ASPECTOS ÉTICOS	44
CAPÍTULO III RESULTADOS	45
3.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA EN ESTUDIO	45

3.2 RESULTADO DE LA DIMENSION NORMATIVA LABORAL PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES.....	46
3.3. RESULTADO DE LA DIMENSION CONTROL DE PERSONAL.....	59
3.4. RESULTADO DE LA DIMENSION CONTROL FINANCIERO	67
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	76
4.1 DISCUSIÓN	76
4.2 CONCLUSIONES.....	79
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	48
Tabla 2	49
Tabla 3	50
Tabla 4	51
Tabla 5	52
Tabla 6	53
Tabla 7	54
Tabla 8	55
Tabla 9	56
Tabla 10	57
Tabla 11	58
Tabla 12	60
Tabla 13	61
Tabla 14	62
Tabla 15	63
Tabla 16	64
Tabla 17	65
Tabla 18	66
Tabla 19	68
Tabla 20	69
Tabla 21	70
Tabla 22	71
Tabla 23	72
Tabla 24	73
Tabla 25	74

Tabla 26 75

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Los principales procesos de la administración de recursos humanos	24
Gráfico 2: Parámetros de récord vacacional establecido por ley	27
Gráfico 3: Fórmula del cálculo de la gratificación legal	28
Gráfico 4: Fórmula del cálculo de la CTS	30
Gráfico 5. Programación de vacaciones	48
Gráfico 6. Distribución de recargo al consumo	49
Gráfico 7. Indemnización por vacaciones no gozadas	50
Gráfico 8. Cálculo de gratificaciones según Normativa Laboral	51
Gráfico 9. Cálculo de CTS según normativa laboral.	52
Gráfico 10. Pago de asignación familiar según lineamientos de normativa laboral	53
Gráfico 11. Cumplimiento de pago de horas extras	54
Gráfico 12. Pago de bonificaciones adicionales	55
Gráfico 13. Pago de remuneraciones según normas laborales	56
Gráfico 14. Personal capacitado y actualizado en normas laborales	57
Gráfico 15. Afiliación de trabajadores a Seguro de Vida Ley.	58
Gráfico 16. Eficiencia del control de asistencias	60
Gráfico 17. Eficiencia del control de trabajadores cesantes	61
Gráfico 18. Eficiencia del control de trabajadores ingresantes.	62
Gráfico 19. Actualización diaria del T-Registro	63
Gráfico 20. Eficiencia del control de vacaciones del personal.	64
Gráfico 21. Dificultades para acceso a base de asistencias del personal.	65
Gráfico 22. Información a trabajadores de beneficios sociales.	66
Gráfico 23. Efectividad de los depósitos en cuenta a trabajadores.	68
Gráfico 24. Depósitos de remuneraciones de forma oportuna.	69
Gráfico 25. Pago oportuno de liquidación de beneficios laborales	70

Gráfico 26. Control efectivo de descuentos a aplicar.	71
Gráfico 27. Pagos extemporáneos o regularizaciones de planilla.....	72

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo consiste en determinar la eficiencia de la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018 e identificar las deficiencias incurridas durante este proceso.

El presente estudio se llevó a cabo en el tercer trimestre del año 2018; asimismo la empresa está compuesta por un aproximado de 500 colaboradores, los mismos que se encuentran distribuidos entre los 5 locales con los que cuenta esta organización.

Para ello se desarrolló una investigación no experimental de tipo descriptivo la cual, a través de las técnicas aplicadas, nos permitieron alcanzar el objetivo establecido; las técnicas usadas fueron cuestionarios, entrevista y observación, todas estas técnicas se aplicaron en el área y personal de recursos humanos de la empresa en estudio.

Entre los principales resultados obtenidos fue el de identificar la falta de un adecuado control al momento de calcular los beneficios laborales, debido a que no existe una correcta comunicación entre las áreas involucradas; asimismo al contar con un grupo numeroso de trabajadores, el personal de recursos humanos no se abastece para establecer un método adecuado para la gestión de la planilla de la empresa.

PALABRAS CLAVES: Gestión, planillas, beneficios laborales, sistema de remuneración.

ABSTRACT

The main objective of this work is to describe the efficiency of payroll management at the Puerto Madero SAC company during 2018 and identify the deficiencies incurred during this process.

The present study was carried out in the third quarter of 2018; Likewise, the company is made up of approximately 500 employees, which are distributed among the 5 stores that this organization has.

For this, a descriptive non-experimental investigation is found which, through the applied techniques, allows us to reach the established objective; the techniques used were questionnaires, interview and observation, all these techniques were applied in the area and human resources personnel of the company under study.

Among the main results detected was to identify the lack of adequate control when calculating work benefits, because there is no correct communication between the areas involved; specifically by having a large group of workers, human resources personnel are not supplied to establish an adequate method for managing the company's payroll.

KEY WORDS: Management, payroll, labor benefits, remuneration system.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente las empresas buscan marcar la diferencia en el mercado, en este mundo cada vez más globalizado y con la tecnología al alcance de todos, muchas veces esta diferencia se encuentra en los trabajadores y el desempeño que realizan dentro de ésta.

Con el fin de motivar al trabajador para potenciar su rendimiento y lograr la identificación del trabajador con los objetivos de la organización para mejorar la productividad, ésta le ofrece una serie de beneficios o incentivos laborales que se originan al inicio del vínculo laboral.

Conforme expone Jiménez (2017) en el Perú la legislación laboral establece para los trabajadores principalmente seis beneficios económicos con base legal que se pagan durante el tiempo que dura la relación laboral: dos gratificaciones (fiestas patrias y navidad), la asignación familiar, la compensación por tiempo de servicios (pagable en dos partes), descanso vacacional anual, seguro de vida ley y la participación de utilidades.

Los recursos humanos de toda organización son activos valiosos y esto se ve reflejado en que contablemente los sueldos y las cargas laborales representan una parte significativa del total de gastos en que incurre la empresa durante el desarrollo de sus funciones en el ejercicio fiscal; por ello toda sobrecarga innecesaria que se adicione a las obligaciones laborales afectan de manera directa en el resultado que obtenga la compañía en dicho ejercicio.

Debido a esto, es importante que el área de recursos humanos cumpla a cabalidad con los procedimientos establecidos para la realización eficiente de las funciones asignadas, de tal manera que la información remitida sea lo más verídicamente posible y que imposibilite que la organización caiga en omisiones que la obligue a realizar desembolsos innecesarios afectando sus finanzas.

Frente a estas contingencias que se podrían presentar queremos determinar si la gestión de las planillas en la empresa Puerto Madero SAC ha sido eficiente y a su vez identificar las deficiencias que exponen a la empresa a sanciones por incumplimiento de las normas laborales.

Este trabajo es importante porque servirá a la gerencia de la empresa Puerto Madero S.A.C. no solo a reconocer carencias en la gestión de las planillas sino también a disminuir los riesgos a los que se pueda encontrar expuesta; asimismo ayuda a las empresas para que no incurran en omisiones innecesarias que la obliguen a proceder con desembolsos que afecten sus finanzas y a la vez su credibilidad con los trabajadores.

1.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Battista, Cabrera y Villanueva (2014) en su trabajo de investigación de carácter descriptivo *Demandas laborales de la Generación Z*, se fijan como objetivo:

Intentar conocer las principales demandas laborales de la generación Z, detectar cuáles son los beneficios laborales requeridos por esta generación, e identificar qué significa un trabajo feliz para ellos. Las herramientas de investigación utilizadas fueron encuestas y entrevistas a dos especialistas. (p.9).

Como conclusiones finales obtuvieron que las demandas laborales seleccionadas por los trabajadores pertenecientes a la generación Z son: buen clima laboral y alta remuneración como determinante en la elección de un trabajo, preferencia por trabajar en empresas multinacionales y en el rubro de los servicios.

La investigación sirve de apoyo en conocer cuáles son las demandas laborales existentes en la denominada generación Z en Argentina, asimismo permite respaldar la posición de que para el trabajador un aspecto importante al elegir un trabajo es el aspecto remunerativo y los beneficios que éste comprende.

González y Wolyovics (2009) en su tesis *Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile* en el que establecen como finalidad:

Analizar el tiempo dedicado al descanso dentro de la jornada laboral, y la necesaria y adecuada interrelación entre ambos, para lo cual analiza el descanso laboral como tal, su consideración jurídica y práctica en el marco del derecho laboral vigente y sus necesarias ramificaciones sociales y culturales.

Asimismo, señalan algunas consideraciones sobre los efectos del descanso en la calidad de vida de los trabajadores de las distintas áreas productivas de la vida nacional y su tratamiento básico en el derecho comparado.

En esta tesis se detalla que la Dirección del Trabajo ha constatado que, en los últimos años, las principales normas laborales infringidas son las que regulan la jornada de trabajo y los descansos. Alrededor de dos tercios de las infracciones laborales se refieren a: registro de asistencia, horas extraordinarias, descanso semanal y jornada semanal máxima. (p.5).

Esta tesis analiza los principales beneficios laborales que son infringidos por las empresas privadas en Chile, así como las similitudes de beneficios laborales que se otorgan en dicho país en comparación con el nuestro.

Herrera (2018) en su proyecto de investigación *La limitación de las utilidades de los trabajadores frente a los derechos de propiedad y beneficios laborales* tiene como objetivo:

Realizar un análisis sobre la reforma laboral dada el 10 de abril del 2015, donde se reformó el actual Código de Trabajo, específicamente el Art. 97 que hace referencia al pago de las utilidades del trabajador en general, en donde se establece un límite al beneficio de las utilidades y donde establecen un límite para la participación de las utilidades de veinticuatro Salarios Básicos Unificados. (p.1).

Según se expone en dicho trabajo de investigación en caso la participación de utilidades supere dicho límite el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social ecuatoriana.

El autor concluye que dicha disposición legal es restrictiva y vulneratoria de derechos, restringiendo este beneficio de los trabajadores al imponerse un límite a las utilidades del trabajador en general y que las mismas no pueden exceder de veinticuatro salarios básicos unificados del trabajador en general, situación que no ocurría antes de la vigencia de la ley orgánica de justicia laboral que reformó el Código de Trabajo.

La investigación sirve de apoyo en reconocer las similitudes existentes en el cálculo de las utilidades en Ecuador con el cálculo efectuado en Perú, y cómo en Ecuador existe una controversia legal en relación con el establecimiento del tope máximo de las utilidades que puede recibir un trabajador en dicho país.

Quizhpe (2016) en su tesis *El Régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la Constitución de la República*, tiene como finalidad:

Tratar la vulneración del derecho de igualdad, ya que en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público se está haciendo una diferenciación entre el trabajador y el servidor público, ya si es verdad que el trabajador presta servicio físico o manuales y el servidor público presta servicios intelectuales ambos son trabajadores y al establecer regímenes de vacaciones distintos se está dando un trato desigual y por lo mismo se está incumpliendo el derecho de igualdad.

Según se desarrolla en la Tesis es notoria la existencia de un grave problema en la legislación laboral ecuatoriana, puesto que existe incongruencias entre los días de vacaciones que tienen los trabajadores y servidores públicos, provocando esto la vulneración de sus derechos.

Por ello el autor concluye estableciendo una propuesta de reforma al Art. 69 del Código del trabajo garantizando en este el derecho de igualdad, a través de la implementación de un régimen de vacaciones igualitario entre el trabajador y el servidor público, para así dar fiel cumplimiento a los derechos establecidos y garantizados por la constitución. (p.12).

La tesis sirve para conocer cómo se realiza el cálculo de las vacaciones en otro país Latinoamericano como es Ecuador, así como reconocer la existencia de una diferenciación inconstitucional entre las vacaciones otorgadas a los servidores públicos y los trabajadores de una entidad privada.

Solano y Palacios (2015) en su tesis *La necesidad de reformar el Código de Trabajo Ecuatoriano, en relación a la igualdad de beneficios para operarios y aprendices artesanales* fija como finalidad:

Exponer la inconstitucionalidad de la negativa a que los operarios y aprendices de talleres artesanales, reciban el pago de las remuneraciones adicionales, un derecho expreso de los trabajadores, el mismo que se encuentra determinado en la Constitución vigente y en los tratados y convenios internacionales.

Para fundamentar la posición en defensa de los operarios y aprendices artesanales, se efectuó el análisis del Derecho Laboral, del Trabajo Artesanal y de las disposiciones dentro del Código del Trabajo del Ecuador, con respecto a las remuneraciones adicionales. Asimismo, se realizaron encuestas tanto a los trabajadores, empleadores, Jueces de lo Laboral y Abogados en libre ejercicio, cuyos resultados fueron tabulados, graficados, analizados e interpretados, de los cuales se desprende la verificación de la idea a defender.

En base a los datos objetivos y la verificación de la idea a defender, se procedió a emitir las debidas conclusiones y recomendaciones, para finalmente realizar el marco propositivo, en el cual se expone los motivos para la Reforma al Código del Trabajo con la derogación del Art. 115 correspondiente. (p.2).

La tesis sirve apoyo en analizar cómo en Ecuador existe una Ley de Defensa del Artesano la misma que concede a los Artesanos Calificados beneficios laborales como: exoneración de pago de décimo tercero, décimo cuarto sueldo y utilidades a los operarios y aprendices, así como la exoneración del pago de bonificación complementaria a los operarios y aprendices; lo que no existe, o no es conocida, una ley similar para el rubro de restaurantes en el Perú.

Aguilera (2016) en su tesis *Análisis y propuestas para la mejora de la gestión de beneficios de una empresa minera*, tiene por objetivo:

Proponer un rediseño al beneficio de medicamentos que se entrega a los trabajadores de una empresa minera, como parte de su compensación, con la finalidad de aumentar la eficiencia de los procesos asociados. Se llevó a cabo un levantamiento de los tipos de beneficios que tiene la empresa y se revisó su contexto, para luego analizar la categoría de salud, que representa los mayores costos.

En dicha categoría se revisaron los beneficios que la componen, en términos de costos y utilización, acotando el análisis a los medicamentos ambulatorios, por ser los más usados y de mayor costo para la empresa. Se hizo un levantamiento y análisis de procesos para estudiar estos beneficios, identificándose problemas y oportunidades de mejora; luego, se planteó un rediseño y se propusieron indicadores para poder monitorear y controlar la eficacia del proceso a futuro.

Esta tesis sirve como apoyo al presente trabajo de investigación, ya que nos ayuda a entender cómo llevan el manejo de la gestión de beneficios en Chile y poder implementar parte de ello en la empresa Puerto Madero SAC.

Castro y Lugo (2014), mediante su investigación denominada *La gerencia de sueldos y salarios, y su rol en la atracción y retención de los profesionales en las organizaciones no gubernamentales (ONG´s) de la ciudad de Cartagena de Indias (Colombia)*, cuyo objetivo fue:

Mejorar el funcionamiento general de las organizaciones no gubernamentales (ONG`S) de la ciudad de Cartagena de indias, en cada una de sus áreas, haciendo mayor énfasis en las impresiones de los profesionales del área operativa de dichas organizaciones y demostrando que con la implementación de políticas salariales eficientes, eficaces y efectivas, se puede conseguir un mayor desempeño del empleado al mantenerlo motivado con incentivos que enriquezcan su aspecto personal, profesional, social y familiar; y de esta manera comprobar que la gerencia de sueldos y salarios cumplen un rol preponderante en la atracción y retención de profesionales en las organizaciones. (p.11).

Esta investigación tiene relación con la tesis gestión de las planillas remunerativas a fin de evitar estos conflictos sociales.

Jaramillo y Aponte (2013) en su tesis titulada *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones Colombianas*, tiene como objetivos describir el papel que asume el área de gestión humana frente al escenario de flexibilidad salarial en las empresas colombianas, así también caracterizar el concepto y las prácticas de flexibilidad salarial implementados por las empresas estudiadas, caracterizar cuáles son los efectos de la flexibilidad salarial percibidos por las empresas para ellas mismas y sus empleados.

Esta tesis nos da un alcance muy importante de cómo es tratado el tema de gestión humana en las empresas colombianas y nos aporta ideas para poder emplearlo en la empresa Puerto Madero SAC.

Dario (2012) en su trabajo para el XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Practica Profesional denominado *Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones (en el Derecho Argentino)* llega a la conclusión que “el Derecho del Trabajo está en constante movimiento, lo que no quiere decir necesariamente “evolución”, con amplias marchas y

contramarchas con vistas a encontrar un justo medio entre los intereses encontrados de los trabajadores y empleadores “(p.29).

Asimismo, el autor concluye que “mientras los cambios legislativos no recepcionen estos objetivos y necesaria simplificación, los profesionales actuales y futuros, padecerán el eterno drama de normas contradictorias y cambiantes. El exceso de reglamentarismo no evita la precarización, más bien la profundiza” (p.30).

Ponce (2016) en su trabajo de investigación denominado *Propuesta de mejoramiento de los procesos operativos del departamento de remuneraciones de la Universidad Central del Ecuador, ubicado en la ciudad de Quito* establece como objetivo de su investigación mejorar los tiempos de la ejecución de las actividades del Departamento de Remuneraciones, para lo cual efectuaron el levantamiento de procesos realizado un análisis al Departamento de Remuneraciones, verificando la eficiencia y, efectividad del mismo en los procesos efectuados para de esta manera conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta el departamento.

El autor concluye este trabajo con el diseño de una propuesta de mejora de los procesos, así como fichas de mejora y la documentación de procedimientos de las actividades, proporcionando conclusiones y recomendaciones para tenerse en consideración en planes futuros.

Vallejos (2018) en su trabajo *Monografía: implementación de normas legales laborales y procesos administrativos a la empresa Constructora “CONVALFER”* se establece como objetivo lograr que la constructora cumpla con las normas laborales legales para de esta manera evitar problemas legales a futuro.

Para ello la autora realizó un análisis interno a la empresa para descubrir posibles deficiencias y de esta manera proponer a la empresa la implementación de la Nueva Ley General del Trabajo el mismo que consiste en implementar Contratos de trabajo para el personal, implementar planillas establecidas legalmente, diseñar e implementar Manual de Funciones para los cargos existentes dentro de la empresa y también impulsar la inscripción a las diferentes instituciones (Caja Nacional de Salud, AFPs y Ministerio de Trabajo).

1.2.2 Antecedentes nacionales

Barrenechea (2017) en su tesis *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016* se plantea como objetivo principal implementar una mejora del proceso destinado al pago de la liquidación de los beneficios sociales, la autora aplicó el uso del diagrama de causa y efecto, el diagrama de análisis de

proceso y el flujograma, para identificar las deficiencias que causaban la demora del tiempo, para luego determinar las modificaciones y mejoras que debían aplicarse al nuevo proceso.

Los resultados obtenidos, fueron posibles, a través del uso de la banca por internet y de la aplicación de los correos electrónicos, con los cuales la autora logró reducir el tiempo, logrando que los extrabajadores cobren sus liquidaciones dentro del plazo de ley, además, de la reducción del costo administrativo.

La tesis sirve de apoyo dando a conocer la importancia de la mejora de los procesos que permitan cumplir con las obligaciones durante y después de la culminación de la relación laboral en los plazos establecidos.

Tandaypan (2016) en su tesis *Aplicación de los beneficios sociales en la empresa Galvani Comercial S.R.L., San Juan de Lurigancho-2016*, tuvo como objetivo establecer la aplicación de los Beneficios Sociales en la empresa Galvani Comercial SRL en San Juan de Lurigancho en el año 2016, para esto el investigador aplicó una muestra conformada por 30 colaboradores de la empresa luego de los cuales concluyó que existió una aplicación regular de los Beneficios sociales, generado por el cumplimiento parcial de las normas establecidas.

Por consiguiente, el autor concluyó como recomendación desarrollar programas que informen los derechos laborales a los trabajadores para que puedan establecer la obligatoriedad de conocer los beneficios laborales, tanto para trabajadores como para los empleadores.

La tesis sirve de apoyo para conocer cómo es la aplicación de los beneficios sociales en una empresa de un rubro diferente al estudiado.

Arias (2016) en su tesis *Horas extras y beneficios laborales de los empleados de la empresa Ideas Aplicadas S.A.-2015* se fija como objetivo principal realizar una investigación sobre las horas extras y los beneficios laborales que tienen los empleados de dicha empresa, destacando la incidencia que tienen las horas extras y el cálculo de los beneficios laborales.

Por ello, el autor para el desarrollo de su investigación tomó como muestra 40 empleados, de los cuales 27 fueron personal administrativos y 13 artesanos, los mismos que respondieron a la encuesta aplicada por la investigadora, el mismo que le permitió determinar que sí existe relación entre las horas extras y los beneficios laborales.

La siguiente tesis aporta a esta investigación ya que brinda la información sobre las incidencias existentes entre las horas extras y los beneficios laborales.

Lopez (2008) en su tesis *Control de asistencia al personal administrativo de la UNSM utilizando biometría*, busca demostrar la utilidad, eficiencia y seguridad de un sistema de control de asistencia utilizando la tecnología de Biometría para lo cual realizó un levantamiento de información para determinar las necesidades de la Oficina de Administración y finalmente concluye con un análisis de los resultados y una propuesta de mejora.

Hilario (2016) en su tesis *El contrato administrativo de servicios y los derechos laborales en los distintos regímenes laborales*, centra su investigación en analizar la afectación de los colaboradores del EsSalud Hospital II Lima Norte Callao Luis Negreiros Vega, en sus derechos laborales; por ello se fija como objetivo principal determinar si el contrato administrativo de servicios (CAS), asegura los derechos laborales de los colaboradores.

Por consiguiente, Hilario concluyó que la diferencia en la percepción de beneficios laborales de los colaboradores CAS y de los contratos bajo régimen del sector público, es atentatorio contra los derechos laborales de estos.

La siguiente tesis aporta a nuestra investigación ya que brinda la información sobre las diferencias que existen en cuanto al cálculo y recepción de beneficios sociales en distintos regímenes, principalmente en el sector público y el privado.

Huamán y Geraldez (2014) en su trabajo de investigación "*La Inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014*" se fijaron como objetivo principal establecer el grado de relación existente entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica durante el periodo 2014.

Para lo cual recabaron información de 105 trabajadores reclamantes los mismo que fueron encuestados y con ello llegaron a la conclusión que el grado de relación entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y significativa, el grado de relación que existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en Huancavelica es positiva y significativa y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$ y finalmente que el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y significativa y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$.

Esta tesis aporta a la investigación ya que permite conocer el cálculo y pago de los beneficios sociales de los trabajadores del sector de construcción civil.

Michue (2015), en su tesis titulada *“Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa Famacin SAC”* tiene como objetivo exponer la incidencia de la gestión y dirección de las personas en la empresa estudiada y mostrar los resultados que se obtienen, los mismos que van desde el fortalecimiento organizacional hasta el aumento de las utilidades, así también busca expresar la importancia de los procesos y elementos que intervienen en la gestión del personal.

En dicha investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con alcance correlacional, el autor obtiene como conclusión que el impacto de la gestión y el desarrollo de personas en la empresa es favorable, asimismo el estudio realizado le permitió establecer políticas adecuadas que permitieron incrementar la utilidad e instaurar un buen clima organizacional.

Cruzado (2015), en su tesis titulada *“Implementación de un sistema de control interno en el proceso logístico y su impacto en la rentabilidad de la Constructora Rio Bado S.A.C.”* establece como objetivo de su investigación determinar el impacto de la implementación de un sistema de control interno en el proceso logístico en la rentabilidad de la constructora Rio Bado SAC para lo cual realiza una evaluación a través de cuestionarios y métodos de valuación al sistema de control interno del área de logística logra reconocer las características y debilidades de la empresa y propone alternativas para implementar un sistema control interno adecuado, el mismo que conducirá de manera eficiente y eficaz la operatividad de la organización lo que se verá reflejada en sus resultados.

Anaya (2017), en su tesis titulada *“Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017”* se fija como objetivo plantear una mejora en el llevado de las planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora en estudio teniendo en cuenta la aplicación de normas de acuerdo al régimen tributario.

Para lograr esto la autora aplicó instrumentos como cuestionario y entrevista que le brindaron un mejor conocimiento sobre la gestión de planilla; con lo cual obtuvo como resultado mostrar que las empresas constructoras presentan deficiencias en la deducción de los gastos de las planillas de remuneraciones, motivo por el que planteó una propuesta para mejorar la gestión de las planillas para que los trabajadores conozcan los conceptos básicos del régimen de construcción civil y los jornales; también la autora analiza la situación tributaria de la empresa y establece procedimientos para una correcta gestión de las planillas.

León y Vásquez (2017), en su tesis titulada *“Propuesta de mejora en el proceso de pago de remuneraciones para optimizar la gestión en el área de recursos humanos en una empresa de*

entretenimiento y juegos de azar”, mediante este informe los autores buscan detallar un proceso de mejora para el área de remuneraciones ya que se generaba una demora en el análisis de la planilla debido al registro manual de las asistencias lo que generaba una duplicidad de funciones y un impacto negativo en el costo de dicho proceso.

Con las herramientas aplicadas (flujogramas, diagramas de causa – efecto), los autores propusieron el uso del sistema Tempus que permitiría a la organización obtener la información en un menor tiempo y optimizar las horas hombre a la vez que ayuda a disminuir los costos.

Sulca (2018) en su informe de investigación titulado *“Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018”* se fija como objetivo general la elaboración de una propuesta para el control de dicho proceso, teniendo en cuenta el factor humano y los recursos empleados para su realización, para lo cual realizó consulta al personal involucrados, así como una revisión de la documentación pertinente, tales como el MOF y normas implantadas para los procedimientos seguidos en el proceso.

Finalmente, la autora concluye indicando que el proceso de control de las planillas de remuneraciones no es realizado de manera óptima por una serie de factores como el personal, el equipamiento y la no definición de dicho proceso, por lo que se realiza una serie de recomendación tomando en cuenta la parte logística y administrativa.

Vilca (2012) en su tesis *El Control Interno y su impacto en la gestión financiera de las mypes de servicios turísticos en lima metropolitana* se plantea como objetivo:

Establecer si la adecuada implementación de los procedimientos de control interno optimizará la gestión financiera en las Mypes de servicios turísticos en Lima Metropolitana, teniendo en cuenta que el punto crítico de las pérdidas ocasionadas por diversos factores, se refieren a la inexistencia de una la correcta supervisión de la implementación del control interno en las cobranzas, influyendo muchas veces en forma total en su liquidez. (p.7).

Para esto la autora aplicó un cuestionario aplicado a 44 personas involucradas en labores de servicios, resultados que analizó para finalmente demostrar que existe un inadecuado control interno que imposibilita parcialmente que las Mypes de dicho rubro cumplan sus objetivos.

1.3 BASES TEÓRICAS

Teniendo en cuenta que este trabajo de investigación se desarrolla en el ámbito de los recursos humanos, específicamente en los procedimientos de gestión de las planillas, se considera conveniente detallar las siguientes bases teóricas:

1.3.1 Teorías generales

1.3.1.1 Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2009) en su libro *Gestión de talento humano* nos da a conocer que:

El contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que éste tiene para ellas. De modo que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediamente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. En realidad, las dos partes dependen una de la otra. (p.5).

1.3.1.2 Labor del área de Recursos Humanos

Chiavenato (2002) citado por Saldarriaga Ríos (2008, p.144), define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos

gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.”

Asimismo, cuando culmina el vínculo laboral con el trabajador el área de recursos humanos cumple un papel importante debido a que es esta área la encargada de informar a las personas competentes de datos como: récord vacacional, tiempo de labores, inasistencias, licencias, entre otros factores que se van a tener en consideración para el cálculo de la liquidación de los beneficios sociales del trabajador que se retira de la empresa.

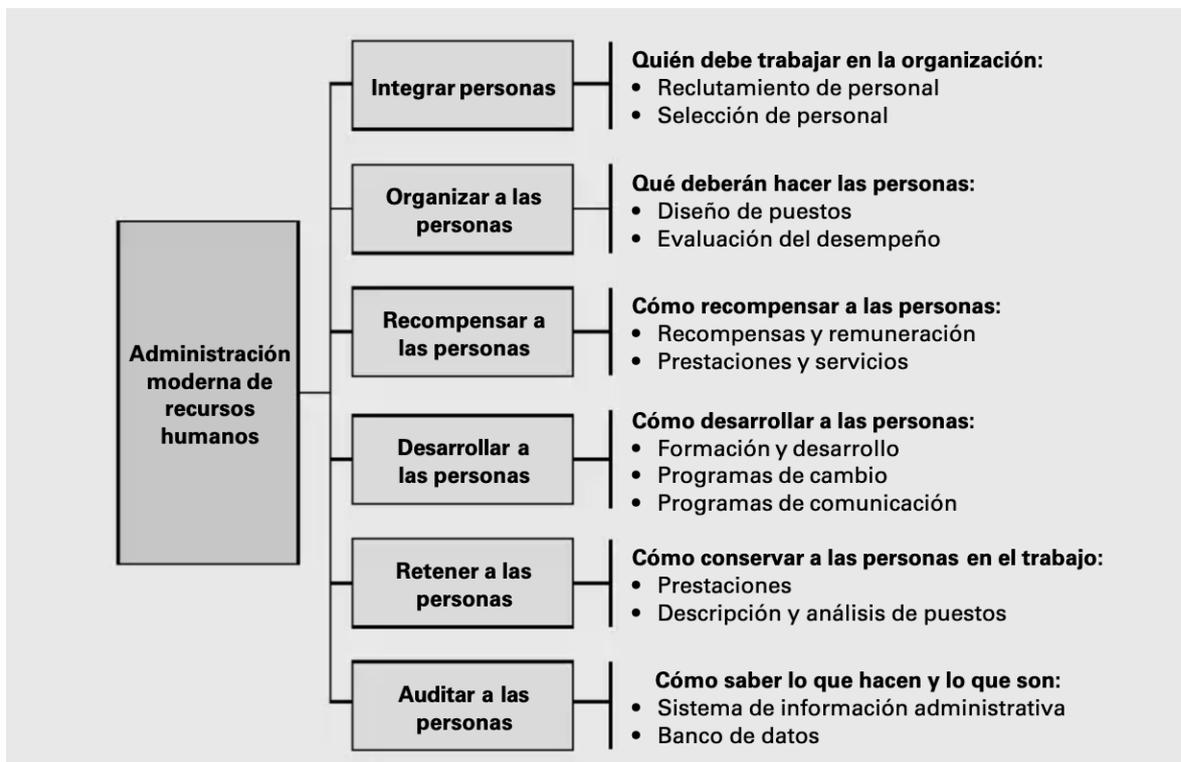


Gráfico 1: Los principales procesos de la administración de recursos humanos

Fuente: Libro de Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato

1.3.1.3 Gestión de remuneraciones

Chiavenato (2009) en su obra *Gestión de Talento Humano* indica:

Nadie trabaja gratis, cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las Organizaciones les interesa invertir en recompensas para

las personas que aporten para alcanzar en sus objetivos institucionales, de allí se deriva el concepto de remuneración total. La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por el servicio prestado la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones. (p.283).

1.3.1.4 La teoría de la motivación - higiene de Herzberg

Tito y Acuña (2015) en su investigación *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú*, señalan:

Existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. (p.54).

Asimismo, el autor expone que Herzberg investigó ¿qué querían las personas de su trabajo? Con lo cual determinó que existen dos factores: factor motivacional (el trabajo, reconocimiento y ascensos) y factor de higiene (sueldos, salarios, factores económicos, condiciones laborales, etc.).

Esta teoría nos permite conocer la importancia que tiene para el trabajador el factor económico dentro de su desempeño en un ambiente laboral, por lo que es importante que las empresas evalúen si se está cumpliendo con las expectativas del empleador de tal manera que éstos se sientan satisfechos y se desenvuelvan de manera adecuada en el trabajo.

1.3.2 Beneficios sociales

Los beneficios sociales son un conjunto de derechos reconocidos a los trabajadores que se derivan de la relación laboral y son de carácter obligatorio normado por leyes, el pago de dichos

derechos se realiza durante la relación laboral en distintas fechas y al finalizar la relación laboral por medio de un documento llamado liquidación de beneficios sociales.

Para Toyama y Ninatea (2016) los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente; sin importar su carácter remunerativo, importe o la periodicidad del pago debido a que lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

1.3.3 Normativa laboral

En relación a la normativa laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) indica:

La difusión de la normativa laboral tiene por objeto que trabajadores y empleadores cuenten con las herramientas pertinentes para conocer y aplicar sus deberes y derechos; siendo el conocimiento de la norma un instrumento democrático que viabiliza el acercamiento de las partes, procurando igualdad de información, para un diálogo social consistente. De esta manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, asume el compromiso de promover activamente la formalización laboral. (p.7).

Por lo mencionado, podemos definir a la normativa laboral como el conjunto de leyes y normas que buscan regularizar las relaciones laborales entre el empleador y trabajador dando a conocer sus derechos y obligaciones.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas sociolaborales de trabajo y promoción de la empleabilidad, garantiza el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2016, p.7).

Por ello, es importante que tanto empleadores como trabajadores tengo conocimiento de las normas laborales para así evitar conflictos y buscar el entendimiento entre ambos.

1.3.3.1 Vacaciones

Conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 713 (1991) el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley. (art.10).

Asimismo, señala “el año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.” (Decreto Legislativo N° 713, 1991, art.11).

Jornada	Record Vacacional
Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de seis (6) días.	Tendrá que haber acumulado, por lo menos, doscientos sesenta (260) días dentro del año de servicios.
Si el trabajador cumple una jornada de (5) días.	Tendrá que haber acumulado, por lo menos, doscientos diez (210) días dentro del año de servicios.
Si el trabajador labora cuatro (4) o tres (3) días a la semana o su centro de trabajo sufre paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.	Los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho período.

Gráfico 2: Parámetros de récord vacacional establecido por ley

Fuente: Remuneraciones y Beneficios Sociales – Gaceta Jurídica S.A.

1.3.3.2 Gratificaciones

De acuerdo con la Ley N° 27735 (2002) indica que “para que un trabajador tenga derecho a la gratificación es requisito que se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o en su defecto estar con descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios” (art.06).

Asimismo, en el indica que “el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio” (art.02).

Según lo comenta Larrondo (2007) en España el personal tiene derecho a “dos gratificaciones extraordinarias al año, una por motivo de fiestas de navidad y otra después de coordinar el empresario con los representantes de los trabajadores por convenio colectivo la cuantía de las gratificaciones, se podrá fijar el pago de la segunda gratificación” (p.563).

Conforme al modelo de los beneficios sociales de España, en nuestro país las gratificaciones legales se otorgan dos veces al año: una con vencimiento 15 de julio y la segunda con vencimiento 15 de diciembre.

El importe correspondiente a cada pago está en función del número de meses completos que haya laborado el trabajador, así también se toma en cuenta los descansos remunerados y las licencias con goce de haber.

CÁLCULO DE GRATIFICACIÓN LEGAL	
$\text{Gratificación Legal} = \frac{\text{R. Computable [1]}}{6} \times \text{Cantidad de meses [2]}$	
[1] Sueldo Básico más ingresos variables	
[2] Máximo 6 meses entre Ene-Jun / Jul-Dic	

Gráfico 3: Fórmula del cálculo de la gratificación legal

Fuente: Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016, Barrenechea P., página 31.

1.3.3.3 Compensaciones

Según lo expuesto por Juárez y Carrillo (2014) indican que:

Compensaciones es un término que se usa para designar todo lo que las personas reciben a cambio de sus servicios, como el trabajador de una empresa. De lo que reciben, una parte muy importante está compuesta por el sueldo o salario, según sea el caso, los incentivos, cuando los hay y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte de la compensación es producto de la satisfacción que el trabajador obtiene, de manera directa, al ejecutar su propio trabajo y de las condiciones laborales en que éste lleva a cabo. (p.8).

De lo expresado por los autores se entiende que la percepción de una remuneración por el trabajo realizado tiene naturaleza compensatoria sin embargo adicional a dicha remuneración el trabajador puede percibir otros tipos de compensaciones vinculados al desarrollo de sus funciones.

1.3.3.3.1 Tipos de Compensaciones

Conforme expone Barrenechea (2017) existen formas de compensar a un trabajador “pueden ser tangible o intangibles, es decir, que dentro del esquema de compensaciones el trabajador puede percibirlo directamente, como en el caso a las remuneraciones, incentivos o beneficios, mientras que para las intangibles, aquellas compensaciones que no se cuantifican” (p.26).

Por ello el autor realiza una clasificación de las compensaciones:

- Compensaciones económicas: conformada por remuneraciones, bonos, incentivos, asignaciones y beneficios de ley.
- Compensaciones emocionales: conformada por el ambiente laboral, la flexibilidad de los horarios, otorgamiento de horas libres y las condiciones laborales que brinda el empleador.

1.3.3.4 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensaciones por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR el mismo que indica “la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia “(art.01).

De acuerdo a Hurtado y Dávila (2016), la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumpla por lo menos en promedio una jornada diaria de 4 horas ;y que haya trabajado como mínimo un mes en el semestre correspondiente; con el fin de prevenir las contingencias que ocasionan a estos su cese laboral (seguro de desempleo); no están afectos a los tributos creados o por crearse, al pago de aportes al régimen contributivo de la seguridad social en salud y pensiones. (p.6)

Pinto (2014) citado por Barrenechea (2017) refiere que la compensación por tiempo de servicio (CTS) tiene por finalidad indemnizar al trabajador cuando éste haya sido liquidado de su trabajo, el pago que recibía estaba en función del tiempo laborado pudiendo recibir dos meses de salario hasta un año de pago. (p.29)

Actualmente, la CTS es concedida a los trabajadores de manera semestral con pago en los meses de mayo y noviembre mediante depósito en una entidad financiera y de cuyo dinero puede disponer al finalizar el vínculo laboral.

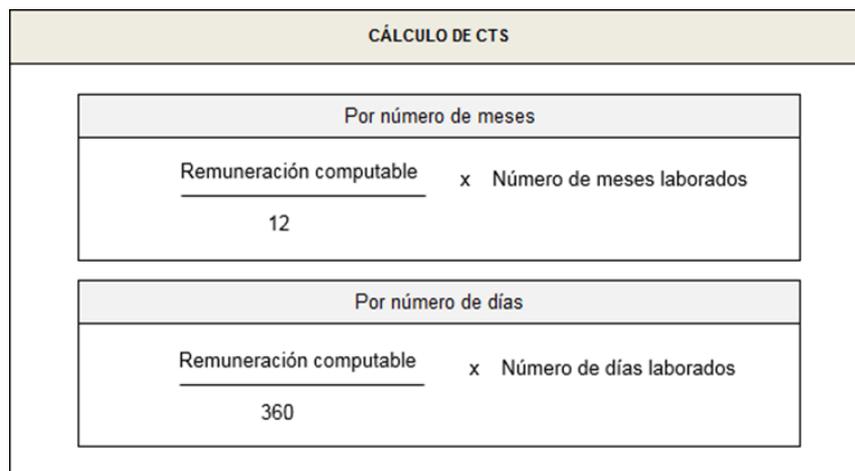


Gráfico 4: Fórmula del cálculo de la CTS

Fuente: Remuneraciones y Beneficios Sociales – Gaceta Jurídica S.A., página 123

De acuerdo al D.S. N° 012-2016-TR (2016) nos indica que los trabajadores “podrán disponer hasta el cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas, de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición” (art.8).

Asimismo, indica que para determinar el importe intangible se debe tener en consideración la última remuneración mensual a la que tuvo derecho el trabajador.

Finalmente, es de precisar que cuando el vínculo laboral concluye, el empleador está en la obligación de entregar al trabajador cesado una carta para que pueda realizar el retiro de su cuenta de CTS, además de realizar la liquidación de los importes pendientes de este beneficio desde el último depósito que se realizó.

1.3.3.5 Asignación Familiar

Según la Ley N° 25129 (1989) “los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar” (art.1).

Así también señala que “tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad” (Ley N° 25129, 1989, art. 2).

La asignación familiar tiene como propósito apoyar al trabajador a afrontar la carga familiar por ello para poder acogerse a este beneficio el trabajador debe comunicar a su empleador que tiene uno o varios hijos, dicha comunicación debe de estar acreditada con el DNI del menor o en caso de hijos mayores de edad con certificados de estudios continuados a su cargo.

1.3.3.6 Horas extras

De conformidad con el Artículo 2 del D. S. N° 012-2002-TR, del 09-08-2002, la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas, se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo.

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

1.3.3.7 Remuneraciones

Según el artículo 39° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica que constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios cualquiera sea la forma (dinero o en especie) o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador.

Conforme La Constitución Política del Perú (1993) establece:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (art.24).

Asimismo, según Espinoza y Delgado (2013), según el Tribunal Constitucional ha establecido que “la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para el empleador debe ser entendida como un derecho fundamental”. Además, “posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efector para el desarrollo integral de la persona humana” (p.5).

1.3.3.8 Seguro de Vida Ley

Según el Decreto Legislativo N° 688 (1991), Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, el trabajador, empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador. El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes, sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años. (art.1)

Asimismo, señala “el empleador tiene derecho a cobrar el capital asegurado en la póliza, si fallecido el trabajador y vencido el plazo de un (1) año de ocurrida dicha contingencia, ninguno de los beneficiarios señalados en el artículo 1 hubiera ejercido su derecho.” (Decreto Legislativo N° 688, 1991, art.3)

El Seguro de Vida Ley es uno de los más importantes a tener en cuenta por el empleador, ya que permite que la familia del trabajador reciba una indemnización, pagada por la aseguradora, en caso éste fallezca o sufra de invalidez total o permanente por accidente.

El importe de la indemnización será de acuerdo a lo siguiente:

- Por muerte natural: 16 remuneraciones asegurables.
- Por muerte accidental: 32 remuneraciones asegurables.
- Por invalidez total y permanente originada en un accidente: 32 remuneraciones asegurables.

1.3.3.9 Recargo al consumo

El recargo a consumo fue creado mediante el Decreto Ley N° 25988 (1992) que mediante su quinta disposición complementaria menciona:

Los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en acuerdo con sus trabajadores podrán fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan, en sustitución del tributo que se deroga en el inciso f) del Artículo 3 del presente Decreto Ley. El recargo al consumo, si fuera el caso, será abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije. Su percepción por los trabajadores no tendrá carácter remunerativo y, en consecuencia, no estará afecto a las contribuciones de Seguridad Social ni FONAVI, ni afecto a indemnización, beneficios laborales o compensación alguna. Este recargo no forma parte de la base imponible del Impuesto, General a las Ventas. (p.2)

Asimismo, Obregón (2005) comenta que el recargo al consumo es el porcentaje que se adiciona al importe de las facturas que cobran aquellos establecimientos de expendio de comida o que brindan servicio de hospedaje, tales como: restaurantes, hoteles, casinos, bares y otros establecimientos que presten servicios similares.

El porcentaje aplicado al recargo al consumo es el establecido por cada establecimiento siendo el porcentaje máximo a aplicar el 13% y teniendo como personal beneficiario a todo aquel que preste de manera real y efectiva el servicio afectado.

Por lo mencionado se extrae que no estarán afectos a este beneficio los accionistas, directores, propietarios y gerentes que ejercen la representación legal de la empresa, así también no se considerará a los asesores, administradores, contadores o auditores siempre que estas labores menos de cuatro horas diarias.

El importe asignado a cada trabajador por el concepto de recargo al consumo no tendrá carácter remunerativo por lo cual no se considerará como parte de la base de cálculo de las contribuciones sociales ni para el cálculo de las liquidaciones de beneficios sociales, sin embargo, conforme lo establece la Resolución del Tribunal Fiscal N° 03669-3-2015 los importes percibidos por los trabajadores por este concepto sí constituyen como renta de quinta categoría para el Impuesto a la Renta.

1.3.4 Control de personal

El control de personal es un proceso administrativo desarrollado a través de una serie de instrumentos con el fin de conocer y registrar todas las incidencias que sobre presencia, puntualidad y desempeño se pueden dar entre el personal de una empresa. Para que los objetivos de la empresa se cumplan y el ambiente de trabajo sea adecuado, es preciso que el capital humano de la empresa cumpla sus tareas en el tiempo estipulado (Grupo EDEBE, 2010)

1.3.4.1 Control de asistencia

Conforme lo establece el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, sobre el registro de control de asistencias y salida del régimen laboral de la actividad privada. Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada tiene la obligación de tener un registro permanente de control de asistencia, en donde sus trabajadores de manera personal registran el tiempo de labores. Este registro tiene como finalidad llevar un control permanente de las horas laboradas y además sirve para llevar la contabilidad de las labores en horas extras a la jornada de trabajo, las cuales deben ser remuneradas por los empleadores conforme ley.

1.3.4.2 T-Registro

Entre las principales obligaciones asociadas con el T-REGISTRO dispuesta en el Decreto Supremo N.° 015-2010-TR tenemos:

Inscribirse como empleador en el T-REGISTRO, así como a sus trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral, personal de terceros en los siguientes plazos:

-
- Trabajador / Personal en Formación Laboral/ Personal de terceros. - Dentro del días que se produce el ingreso a prestar servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.
 - Alta Pensionista. - El primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se puso a disposición la primera pensión afecta, se provisional o definitiva.
 - Modificación o Actualización De Datos. - 5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o tomado conocimiento
 - Baja. - Al día siguiente de la fecha de término de la presentación de la suspensión o fin de la condición de pensionista el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD, según corresponda.

1.3.4.3 Control de cesantes e ingresantes

Conforme lo establece la Resolución de Intendencia N° 183-2011 (2011) que la información respecto al “alta, modificación y/o actualización de datos o baja en el T-REGISTRO será realizada por el sujeto obligado a través de SUNAT Virtual... ingresar los datos del T-REGISTRO que correspondan a la persona por la cual se realiza el registro” (art.6).

1.3.4.3.1 Alta en el Registro:

Incorporar en el T-REGISTRO al trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación.

- Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo (008-2011-TR), la inscripción se efectúa a través del PLAME.

1.3.4.3.2 Baja en el Registro:

Dar por finalizada en el T-REGISTRO la condición de trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.

1.3.4.4 Control de vacaciones

Según lo señalado en el art. 3 del Decreto Legislativo N° 1405, el registro de las vacaciones de los trabajadores debe de realizarse en función a semanas, es decir el trabajador debe gozar de sus vacaciones en oportunidades no menores a 7 días.

Según el art. 8 del DL N° 1405, el descanso vacacional de treinta (30) días calendario se puede fraccionar de la siguiente manera:

- i) Un primer bloque de al menos quince (15) días calendario, que se goza de forma ininterrumpida o puede distribuirse en dos periodos de los cuales uno es de al menos siete (7) días y el otro de al menos ocho (8) días calendarios ininterrumpidos.
- ii) El resto del descanso vacacional puede gozarse en periodos mínimos de un (1) día calendario.
- iii) Las partes pueden acordar el orden en el que se goza lo señalado en los numerales precedentes.

1.3.5 Control financiero

Montenegro (2012) citado por Mediavilla (2013, p.25) define al control financiero como “la fase de ejecución en la cual se implantan los planes financieros, el control trata del proceso de retroalimentación y ajuste que se requiere para garantizar que se sigan los planes y para modificar los planes existentes, debido a cambios imprevistos.”

Asimismo, el autor indica que uno de los objetivos principales del control financiero es el de diagnosticar cuando se presentan áreas con problemas y se aplican medidas preventivas antes que correctivas.

Vilca (2012) refiere que se denomina gestión financiera (o gestión de movimiento de fondos) a todos los procesos que consisten en conseguir, mantener y utilizar dinero, sea físico (billetes y monedas) o a través de otros instrumentos, como cheques y tarjetas de crédito. La gestión financiera es la que convierte a la visión y misión en operaciones monetarias. (p.12)

1.3.5.1 Deposito en cuenta

De acuerdo a lo establecido en el artículo N° 18 del Decreto Supremo N° 009-2011-TR:

El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros...En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador. (p.2).

1.3.5.2 Liquidaciones

Según lo señalado en el art, 19 de la D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobada por el D.S. N° 003-97-TR. El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Asimismo, el Proyecto de Ley 2642-2017/CR indica que se entiende por Liquidación de Beneficios Sociales la suma dinerada que el trabajador recibe luego de producido el cese laboral, la misma que comprende el pago de vacaciones trunca, gratificación trunca y compensación por tiempo de servicios. La situación de cese del trabajador es declarada por el empleador en la planilla mensual de pagos.

Asimismo, indica que el pago de la liquidación de beneficios sociales es dentro de las 48 horas de producido el cese laboral, pasado este plazo se empezaran a computarse los intereses legales que le correspondan.

1.3.5.3 Control de descuentos

Según lo establece el art. 248 de la Ley General del Trabajo:

La remuneración no puede ser objeto de retenciones o descuentos, salvo por mandato judicial en caso de deuda alimentaria, o disposición legal por concepto de aportación o contribuciones a un sistema de pensiones, impuesto a la renta, cuota sindical, devolución de adelantos o préstamos efectuados por el empleador, y pago del valor de compra de artículos producidos o comercializados por este y los que, previa autorización del trabajador, se realicen por concepto de cuotas a cooperativas, mutuales o entidades con fines análogos.(p.68).

Los descuentos autorizados por el trabajador en Perú van desde los aportes al sistema pensionarios, rentas de quinta categoría, así como préstamos realizados. El área correspondiente debe llevar un adecuado control de dichos descuentos para realizar los pagos reales y así no perjudicar a l trabajador o empleador.

1.3.5.4 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Mediante la Ley N° 29981 de 14 de enero del 2013 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) el mismo que es un organismo especializado perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que tiene como función principal la de promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo las mismas que son de beneficio para los trabajadores, buscando obtener condiciones de un trabajo digno.

1.3.5.4.1 Funciones generales

Según lo determina la Ley N° 29981, las principales funciones de la SUNAFIL son:

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- c) Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- g) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.

-
- h) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
 - i) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral. (art. 4).

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema General

¿Es eficiente la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

- ¿Calcula la empresa Puerto Madero S.A.C. los beneficios laborales según la Normativa Laboral?
- ¿Son eficientes los procedimientos establecidos para el control de asistencias del personal?
- ¿Existen puntos críticos en el control financiero en la empresa Puerto Madero SAC?

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Determinar la eficiencia de la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar si la empresa Puerto Madero S.A.C. calcula los beneficios laborales de acuerdo a la Normativa Laboral.
- Determinar si los procedimientos establecidos para el control del personal son eficientes.
- Identificar los puntos críticos que se presentan en el control financiero en la empresa Puerto Madero S.A.C.

1.6 JUSTIFICACIÓN

1.6.1 Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación tiene gran importancia práctica porque va a permitir a la administración de la empresa Puerto Madero SAC determinar si los procedimientos aplicados para la gestión de planillas son los adecuados para la organización.

Además, la investigación beneficia al personal del área de recursos humanos para evaluar y mejorar los procedimientos aplicados durante el año 2018.

1.6.2 Justificación Valorativa:

El presente trabajo se desarrolla para servir de guía a otras empresas que desarrollan actividades económicas similares para que puedan comparar sus procedimientos y, de considerar necesaria, aplicar las medidas preventivas y correctivas para evitar incurrir en evasiones o malos pagos que conduzcan como consecuencia multas a la empresa por parte de las entidades fiscalizadoras.

1.6.3 Justificación Académica:

El presente trabajo de investigación se elabora con la finalidad de servir como material de consulta para futuros trabajos académicos.

1.7 LIMITACIONES

Las limitaciones principales encontradas para el desarrollo del presente trabajo de investigación son las referidas a la accesibilidad de la información, esto debido a que el personal del área de recursos humanos no disponía del tiempo propicio para realizar las entrevistas y los cuestionarios necesarios; esto se resolvió coordinando con el jefe de área para solicitar la programación de una reunión con el personal de acuerdo a su disponibilidad.

Por otro lado, se tuvo que lidiar con la poca disponibilidad de recursos económicos por parte de las investigadoras, para superar este inconveniente se tuvo que organizar de manera prioritaria las visitas que se debían efectuar al local donde se ubica el área de recursos humanos de la empresa.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Debido a que se busca conocer la realidad de la gestión de las planillas de la empresa Puerto Madero S.A.C., el enfoque en el que se desarrollará la presente investigación será bajo el planteamiento metodológico cualitativo, considerando que este enfoque tiene como característica referirse a sucesos complejos que se tratan de describir en su totalidad, en su medio natural.

Rodríguez y otros (1996) citado por Austin (2008) manifiesta que “los investigadores cualitativos estudian la realidad 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”.

2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Debido a que el objetivo de la investigación será el determinar la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC, se empleará un diseño no experimental.

De acuerdo a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2003) la investigación no experimental es aquella “que se realiza sin manipular deliberadamente las variables ya que se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos”. (p.270)

2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación a desarrollar será del tipo descriptivo ya que nos permite conocer la realidad de la gestión de planillas de la empresa Puerto Madero S.A.C.

Según define Arias (2012) una investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el objetivo de conocer su comportamiento o estructura; asimismo, los resultados de la investigación cualitativa se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la hondura de los conocimientos. (pag.24)

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.4.1. La Población

La población se define como un conjunto de individuos de la misma clase y que se encuentra limitada por el estudio. Conforme establece Tamayo y Tamayo (1997) citado por Franco (2014) “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

Acorde a Arias (2016) “se entiende por población al conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Lo anterior manifestado indica que se manejará a un conjunto de personas con características comunes y que serán parte del objeto de estudio.

La población que conforma la siguiente investigación está conformada por los trabajadores del área de recursos humanos y contabilidad quienes son los principales actores en la gestión de las planillas de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.

2.4.2. Muestra

Maldonado (2015) manifiesta que “al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población”. (p.148)

Por ello es relevante que las personas que conforman la muestra sean lo adecuadamente representativos de la población para que, a través del estudio aplicado a ellos, se permita hacer generalizaciones.

Asimismo, Hernández citado en Castro (2003), manifiesta que "si la población es menor a cincuenta individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

De acuerdo a lo expuesto y debido a que nuestra población está conformada por ocho personas por lo que nuestra muestra será censal.

2.4.2.1. Criterio de inclusión de la muestra

Los trabajadores que pertenecen al área de recursos humanos y que se encargan del control de trabajadores.

El personal del área de contabilidad que se encargada del cálculo de los beneficios laborales en base a la información remitida por el área de recursos humanos.

2.4.2.2. Criterio de exclusión de la muestra

El personal administrativo que no participa en el control del personal ni gestión de planillas.

Los trabajadores que no pertenezcan al área de recursos humanos ni contabilidad.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Cuadro de Operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Fuentes
Gestión de planilla	Pérez (2012) describe el proceso como la gestión de recursos o factores que interactúan secuencialmente en actividades cuya finalidad es generar un resultado que tiene significado sustancial para quien lo recibe.	Normativa Laboral	Vacaciones Gratificaciones CTS Asignación familiar Remuneración Horas extras Recargo al consumo Seguro de vida ley	Análisis de los cuestionarios. Observación directa.	-Cuestionario. -Guía de observación.
		Control de Personal	Control de asistencia T registro Control de cesantes e ingresantes Control de vacaciones		
		Control Financiero	Depósito en Cuenta del trabajador Pago de liquidaciones Control de descuentos		

2.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo que se busca alcanzar, se aplicará el método selectivo de informantes clave y las técnicas a aplicar serán: entrevista, encuesta y observación.

El muestreo selectivo de informantes clave consiste en seleccionar de la población de estudio la muestra que nos van a brindar la información esencial para el desarrollo de la investigación.

La entrevista está fundamentada en una serie de preguntas que se van a plantear sobre los procedimientos de control en el cálculo de los beneficios sociales, a diferencia del cuestionario la entrevista usará preguntas abiertas ya que buscan que el entrevistado se pueda expresar en la información que se busca comprender.

Respecto a la guía de observación Campos y Lule (2012) indican que “permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno” (p.56).

2.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

En la presente investigación se aplicarán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario
- Guía de observación

2.8 ASPECTOS ÉTICOS

- **Privacidad:**

Se asegura la protección de la identidad de los informantes del trabajo de investigación a desarrollar.

- **Consentimiento informado:**

Los participantes están de acuerdo con ser informantes, así como también conocen sus derechos y responsabilidades.

- **Entrevistas:**

La finalidad de esta interacción con los informantes es la de conocer los procesos que se efectúan para la gestión de las planillas, por ello no se tomarán actitudes acusativas ni cuestionadoras.

CAPÍTULO III RESULTADOS

Posteriormente al desarrollo del Planteamiento Metodológico y Marco Teórico del trabajo de investigación “Gestión de Planillas en la empresa Puerto Madero SAC en el año 2018”, se procedió con el recojo de la información con la aplicación de las entrevistas y cuestionarios al personal involucrado, cuya información obtenida se verificó mediante la aplicación de la guía de observación, posteriormente se procedió con el análisis y la interpretación de los resultados que se exponen en el presente capítulo.

Este estudio busca el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Determinar si la empresa Puerto Madero S.A.C. calcula los beneficios laborales de acuerdo a la Normativa Laboral.
- Determinar si los procedimientos establecidos para el control del personal son eficientes.
- Identificar los puntos críticos que se presentan en el control financiero en la empresa Puerto Madero S.A.C.

3.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA EN ESTUDIO

3.1.1 Puerto Madero S.A.C.

Puerto Madero S.A.C. es una empresa peruana que brinda servicios de expendio de comida; adopta el nombre comercial La Bistecca Pasta Grill.

La Bistecca abrió su primer local en el distrito de San Isidro en diciembre del año 2006, con un atractivo concepto, único y original en el Perú.

La Bistecca incursiona en el mercado peruano como un convenio de franquicia original de Buenos Aires – Argentina, en mayo de 2011 se inaugura el segundo local en la Av. Primavera, Chacarilla, el mismo que es plenamente aceptado por los clientes.

En agosto de 2014 se abre el tercer local en el Mall Real Plaza de Salaverry con el mismo éxito de los anteriores. Este último local da señales claras que el concepto funciona dentro de un Mall y abre nuevos horizontes en los planes de crecimiento.

Hoy en día, con 4 locales de la marca La Bistecca, la firma tiene planes de expansión muy fuertes para los próximos años.

En el año 2016 la empresa apertura un nuevo concepto llamado Mozart European Gourmet que nace como una idea muy ambiciosa de poder abrir en Lima un "Mercato" muy de moda en las grandes ciudades europeas. Un concepto original e innovador frente a todo lo existente en Lima y en lo que a gastronomía se refiere, un lugar donde uno se transportará a un ambiente donde tanto su arquitectura europea y la gran variedad y abundancia de productos que ofrece, sea una experiencia inigualable.

Puerto Madero S.A.C. tiene como misión:

“Brindar a nuestros clientes experiencias gastronómicas memorables que los satisfagan y deleiten, generando un vínculo y retorno. Asimismo, creando una comunicación boca-boca con sus conocidos” (Puerto Madero SAC, 2019).

De la aplicación de los instrumentos se han extraído la siguiente información:

3.2 RESULTADO DE LA DIMENSION NORMATIVA LABORAL PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES

Mediante los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, los mismos que se pueden observar en la tabla 1 al 11, demuestran que la empresa cumple con el cálculo de los beneficios sociales de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral.

Igualmente, de acuerdo a la información obtenida en la entrevista aplicada al contador, quien es la persona encargada de realizar el cálculo de los beneficios sociales (ver anexo N° 02) se encuentra que la empresa Puerto Madero S.A.C. toma en cuenta la normativa laboral para efectuar los cálculos de los beneficios sociales, esto fue corroborado mediante la guía de observación que se puede visualizar en la tabla N° 24.

Los resultados hallados se pueden sintetizar en las siguientes aseveraciones correspondientes a los indicadores planteados en el presente trabajo:

1. Respecto al indicador vacaciones: en la tabla 1 se observa que un 75% de los encuestados refiere que la programación de las vacaciones casi siempre se realiza de acuerdo a los parámetros establecidos en las normas legales, el mismo fue ratificado en la guía de observación aplicada al área de recursos humanos que se encuentra en la tabla 26.
2. Respecto al indicador gratificaciones, en la guía de observación aplicada al área de contabilidad que se encuentra en la tabla 24 se confirma que la empresa realiza el cálculo de las gratificaciones de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral (Ley N° 27735),

asimismo en la tabla 4 el 75% de los encuestados manifiesta que el cálculo de este beneficio siempre se realiza de acuerdo a los criterios de las normas laborales.

3. Respecto al indicador CTS en la tabla 9 el 87.5% de los encuestados manifiestan que la empresa siempre cumple con calcular la CTS de acuerdo a los conceptos remunerativos que establece la normativa laboral, mientras el 12.5% considera que esta situación se da casi siempre, esto fue ratificado mediante la guía de observación aplicada al área de contabilidad que se encuentra en la tabla 24
4. Respecto al indicador asignación familiar se puede visualizar en la tabla 6 que un 87.50% de los encuestados considera que la empresa paga este beneficio de acuerdo a lo establecido en normativa laboral y el 12.50% considera que esto se cumple casi siempre.
5. Respecto al indicador remuneración se observa en la tabla 9 que el 87.50% de los encuestados manifiesta que la empresa siempre cumple con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo estipulado en las normas laborales, mientras el 12.50% refiere que esta situación se da casi siempre.
6. En relación al indicador horas extras se obtuvo como resultado de la encuesta aplicada (tabla 7) que el 75% de los encuestado refiere que la empresa a veces paga horas extras, asimismo mediante la guía de observación aplicada al área de contabilidad detallada en la tabla 24 se visualiza que en la empresa no es frecuente que se considere este concepto.
7. Referente al indicador recargo al consumo se corrobora mediante la guía de observación detallada en la tabla 24, la empresa no lo considera como base para el cálculo para beneficios sociales, pero sí para el cálculo de la renta de quinta categoría conforme lo establece la Resolución del Tribunal Fiscal N° 03669-3-2015.
8. Referente al indicador seguro de vida ley, se obtuvo en la tabla 11 que el 75% de los encuestados afirma que la empresa siempre cumple con afiliar a los trabajadores con más de 4 años de servicio al beneficio de seguro de vida ley.
9. Asimismo, en la tabla 10 el 75% de los encuestados considera casi siempre que se encuentra capacitado y actualizado en las normas laborales de su sector, mientras el 25% señala que esta actualización se da a veces.

A continuación, se detallan los resultados encontrados correspondientes a cada pregunta de la encuesta aplicada:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA:

Tabla 1

¿Se realiza la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos según la normativa laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	6	75.00
Siempre	2	25.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 5. Programación de vacaciones

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 75% de los encuestados considera que casi siempre la programación de las vacaciones se realiza de acuerdo a los plazos establecidos según normativa laboral, mientras que el 25% opina que siempre cumple con los plazos establecidos por la normativa laboral.

Tabla 2

¿La empresa cumple con distribuir oportunamente entre sus trabajadores el recargo al consumo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	3	37.50
Casi Siempre	5	62.50
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 6. Distribución de recargo al consumo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 62.50% de las personas encuestadas considera que casi siempre se cumple con distribuir oportunamente entre los trabajadores el recargo al consumo cobrado en las ventas, mientras que el 37.50% opina que solo a veces se cumple con este criterio.

Tabla 3

¿Se han incurrido en pagos de indemnizaciones por vacaciones no gozadas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	3	37.50
A veces	5	62.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

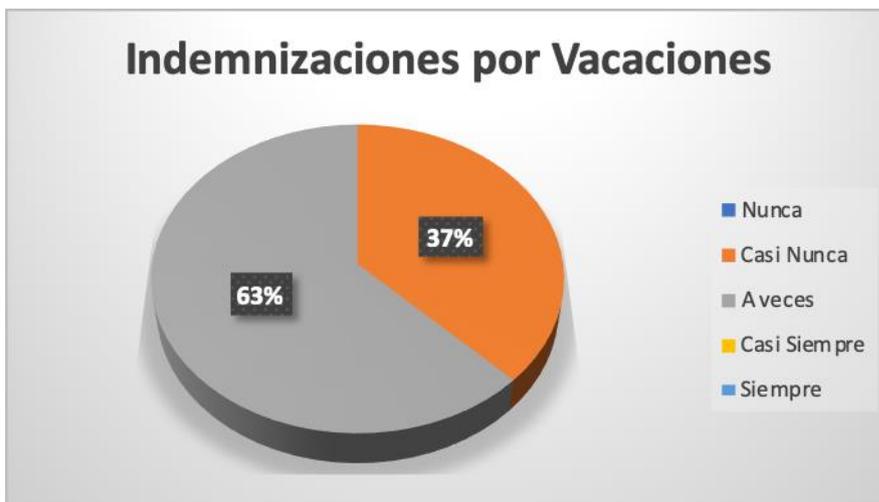


Gráfico 7. Indemnización por vacaciones no gozadas

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 62.5% de las personas encuestadas consideran que solo a veces se ha incurrido en pagos de indemnización por vacaciones no gozadas, mientras que un 37.5% de la población asegura que casi nunca se han incurrido en pagos de indemnización por vacaciones no gozadas.

Tabla 4

¿Se realiza el cálculo de las gratificaciones teniendo en cuenta los criterios establecidos en la normativa laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	2	25.00
Siempre	6	75.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

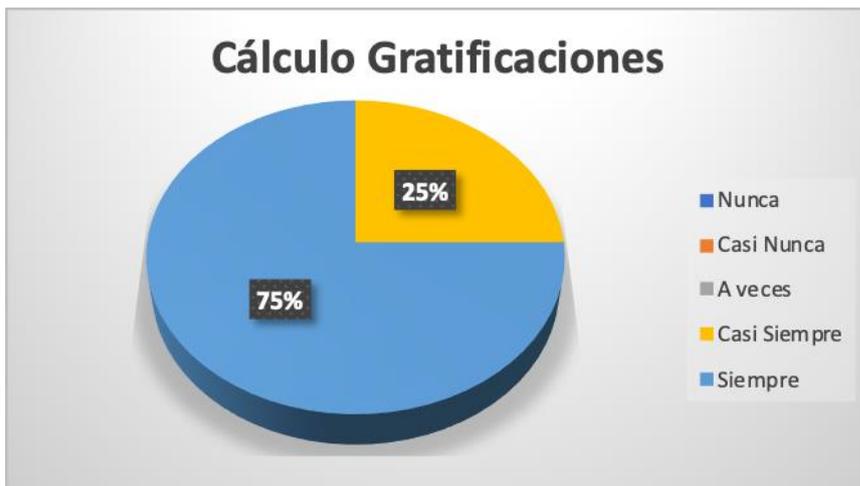


Gráfico 8. Cálculo de gratificaciones según Normativa Laboral.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 75% de los encuestados asegura que siempre se realiza el cálculo de las gratificaciones teniendo en cuenta los criterios establecidos en la normativa laboral, mientras que el 25% considera que casi siempre se realiza el cálculo de las gratificaciones de acuerdo a la normativa laboral.

Tabla 5

¿Se calcula la CTS de acuerdo a los conceptos determinados por la normativa laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	1	12.50
Siempre	7	87.50
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

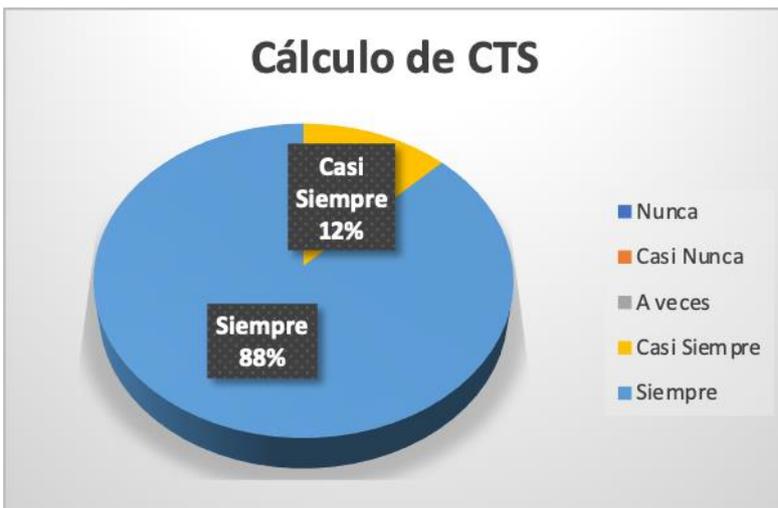


Gráfico 9. Cálculo de CTS según normativa laboral.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 87.5 % de las personas encuestadas considera que la CTS se calcula de acuerdo a los conceptos determinados por la normativa laboral, mientras tanto el 12.5% opina que casi siempre se realiza el cálculo de CTS de acuerdo a la normativa laboral.

Tabla 6

¿Se paga a la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	1	12.50
Siempre	7	87.50
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 10. Pago de asignación familiar según lineamientos de normativa laboral.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

EL 87.5% de las personas entrevistadas afirman que la asignación familiar siempre se paga de acuerdo a la normativa laboral, mientras que un 12.5% considera que casi siempre se paga la asignación familiar de acuerdo a los parámetros de la normativa laboral.

Tabla 7

¿Se pagan las horas extras según lo establecido en la normativa laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	2	25.00
A veces	6	75.00
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 11. Cumplimiento de pago de horas extras

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 75% de la población entrevistada considera que solo a veces se paga las horas extras de acuerdo a la normativa laboral, por otro lado, el 25% afirma que casi nunca se pagan las horas extras según lo establecido en la normativa laboral.

Tabla 8

¿Se otorgan beneficios o bonificaciones adicionales a los establecidos en las normas laborales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	1	12.50
A veces	7	87.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 12. Pago de bonificaciones adicionales.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 87.5% de las personas entrevistadas afirman que sólo a veces se les otorga beneficios o bonificaciones adicionales a los establecidos en las normas legales, mientras tanto un 12.5% opinan que casi nunca les otorgan beneficios adicionales al de las normas legales.

Tabla 9

¿Cumple su empresa con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo establecido por las normas laborales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	1	12.50
Siempre	7	87.50
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 13. Pago de remuneraciones según normas laborales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según el 87.5% de los entrevistados considera que la empresa siempre cumple con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo establecido por las normas laborales, sin embargo, el 12.5% opina que casi siempre se cumple con lo establecido en las normas laborales.

Tabla 10

¿Está siempre atento a las modificaciones de las normas laborales referentes a las remuneraciones de los trabajadores de su sector (servicios)?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	2	25.00
Casi Siempre	6	75.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 14. Personal capacitado y actualizado en normas laborales.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 75% de la población entrevistada afirma que casi siempre se está atento a las modificaciones de las normas laborales referente a las remuneraciones de los trabajadores de su sector de servicio, por otro lado, el 25% de ellos indica que solo a veces se presta atención a la actualización laboral.

Tabla 11

¿La empresa afilia a los trabajadores con más de 4 años al Seguro de Vida Ley?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	3	25.00
Siempre	5	75.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

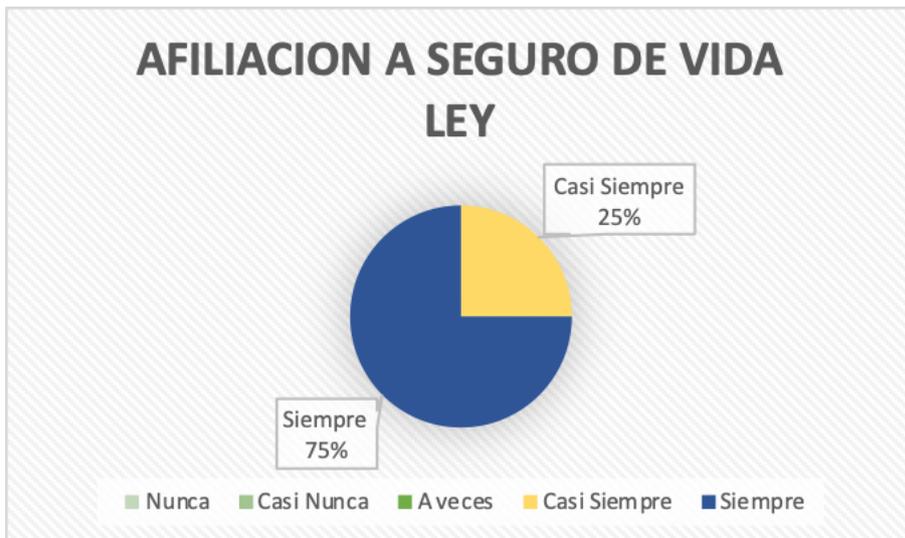


Gráfico 15. Afiliación de trabajadores a Seguro de Vida Ley.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 75% de las personas entrevistadas afirman que la empresa siempre cumple con afiliar a los trabajadores de más de 4 años de labores al Seguro de Vida Ley, mientras que el 25% opina que casi siempre se realiza esta afiliación.

3.3. RESULTADO DE LA DIMENSION CONTROL DE PERSONAL

Los resultados encontrados se pueden resumir en las siguientes afirmaciones que corresponden a los indicadores planteados:

1. Mediante los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, los mismos que se pueden observar en la tabla 12 a 18, demuestran que los procedimientos para el control del personal establecidos por la empresa Puerto Madero SAC no son eficientes, esto se puede corroborar con la entrevista N°01 aplicada a la persona encargada de dichas funciones en el área de recursos humanos (ver anexo 2).
2. Sobre el indicador control de asistencia: visualizamos en la tabla 12 el 62.50% del personal encuestado considera que el control de las asistencias del personal casi nunca es eficiente, el 25% manifiesta solo a veces son eficientes y un 12.50% indica que casi siempre son eficientes los procedimientos para controlar las asistencias del personal.
3. Sobre el indicador T-Registro: se observa que en la tabla 15 el 62.5% de los encuestados manifiesta que casi nunca se realiza la actualización de la información en el T-Registro de manera diaria y el 37.5% indica que la actualización diaria se da a veces; esto fue corroborado mediante la guía de observación aplicada al área de recursos humanos detalla en la tabla 26.
4. En relación al indicador control de cesantes e ingresantes: como resultado de la aplicación de la encuesta se obtiene que los trabajadores refieren mayoritariamente que los procedimientos para control de cesantes e ingresantes pocas veces son efectivos lo que se puede corroborar mediante las tablas 13 y 14.
5. Respecto al indicador control de vacaciones: se observa en la tabla 16 que el 62% de los encuestados considera que casi nunca es eficiente el control de las vacaciones del personal, mientras el 38% manifiesta que a veces dicho control es eficiente
6. Asimismo, de acuerdo a la información obtenida en las entrevistas aplicadas al personal de recursos humanos (ver anexo N° 02) se encuentra que en la empresa Puerto Madero S.A.C. hay deficiencias para el control de las asistencias del personal y de la programación de las vacaciones, esto fue corroborado mediante la guía de observación que se puede visualizar en la tabla N° 26.

El detalle de los resultados de la encuesta se detalla a continuación:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA:

Tabla 12

¿Considera usted que son eficientes los procedimientos designados en su empresa para el control de asistencias del personal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A veces	2	25.00
Casi Siempre	1	12.50
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 16. Eficiencia del control de asistencias.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según el 62.50% de los entrevistados consideran que en la empresa casi nunca son eficientes los procedimientos designados para el control de asistencias del personal, mientras que el 25% opina que a veces son eficientes y solo el 12.50% afirma que casi siempre son eficientes dichos procedimientos para el control de asistencias del personal.

Tabla 13

¿Considera usted que son eficientes los procedimientos aplicados en su empresa para el control de trabajadores cesantes?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	2	25.00
A veces	6	75.00
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 17. Eficiencia del control de trabajadores cesantes.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 75% de la población entrevistada considera que a veces son eficientes los procedimientos aplicados en la empresa para el control de trabajadores cesantes y un 25% considera que casi nunca son eficientes dichos procedimientos para el control de los cesantes.

Tabla 14

¿Considera usted que son eficientes los procedimientos aplicados en su empresa para el control de trabajadores ingresantes?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	3	37.50
A veces	5	62.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 18. Eficiencia del control de trabajadores ingresantes.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 62.5% de la población entrevistada considera que a veces son eficientes los procedimientos aplicados en la empresa para el control de trabajadores ingresantes y un 37.5% considera que solo casi nunca son eficientes dichos procedimientos aplicados para el control de los ingresantes.

Tabla 15

¿Actualiza de manera diaria la información del personal en el T-Registro?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A veces	3	37.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 19. Actualización diaria del T-Registro

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 62.5% de las personas encuestadas afirma que casi nunca se actualiza de manera diaria la información del personal en el T-Registro, mientras que un 37.5% de ellos indica que solo a veces se realiza dicha actualización en el T-Registro.

Tabla 16

¿Considera usted que son eficientes los procedimientos establecidos en su empresa para el control de vacaciones del personal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A veces	3	37.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

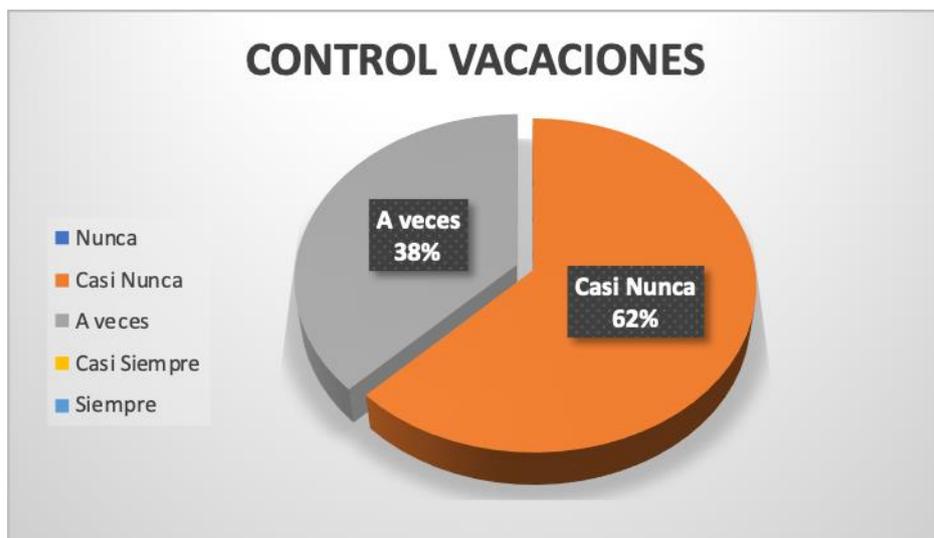


Gráfico 20. Eficiencia del control de vacaciones del personal.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 62.5% de los encuestados considera que en la empresa casi nunca son eficientes los procedimientos establecidos para el control de vacaciones del personal, mientras que el 37.5% indica que solo a veces son eficientes dichos procedimientos establecidos para el control de vacaciones.

Tabla 17

¿Presenta dificultades para acceder a la base de las asistencias del personal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A veces	3	37.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 21. Dificultades para acceso a base de asistencias del personal.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 62.5% de los encuestados opina que casi nunca se presentan dificultades para acceder a la base de las asistencias del personal, mientras que el 37.5% considera que a veces sí se presentan dificultades para acceder a la base de asistencia.

Tabla 18

¿Se informa a los trabajadores de los beneficios laborales que les corresponden?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	6	75.00
Siempre	2	25.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

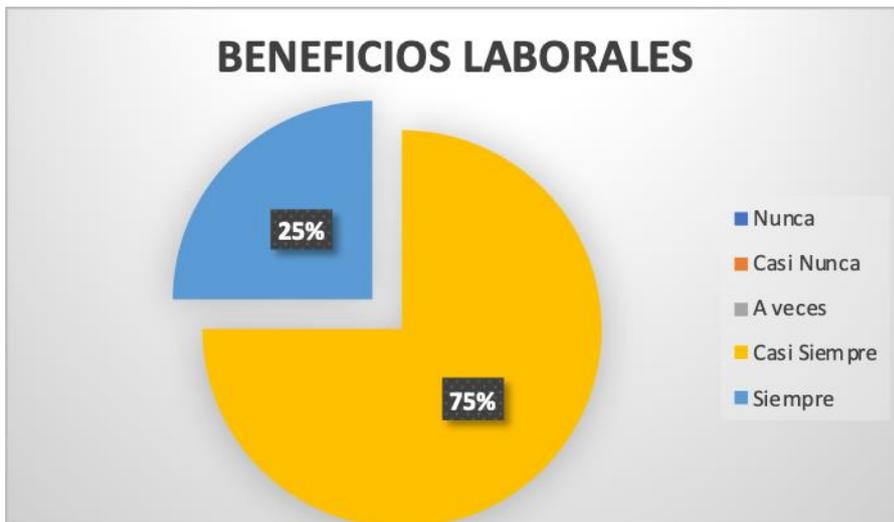


Gráfico 22. Información a trabajadores de beneficios sociales.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según el 75% de los encuestados afirma que casi siempre se informa a los trabajadores de los beneficios laborales que les corresponden, sin embargo, un 25% considera que siempre se les informa de sus beneficios laborales que les corresponden.

3.4. RESULTADO DE LA DIMENSION CONTROL FINANCIERO

Respecto a la dimensión indicada, los resultados hallados se pueden extraer en las siguientes situaciones:

1. Mediante los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, los mismos que se pueden observar en la tabla 19 a 23, demuestran que existen deficiencias en el procedimiento establecido por la empresa para el cálculo de los beneficios sociales.
2. Mediante la aplicación de la entrevista N° 01 (ver anexo 2) se pudo conocer que se presentan errores en el procedimiento establecido para la elaboración de la liquidación de los beneficios sociales ya que el mismo no se realiza dentro de las 48 horas debido a que está condicionada al envío de la carta de renuncia al área de recursos humanos.
3. En relación al indicador depósito en cuenta del trabajador, como resultado de la encuesta aplicada se observa que en la tabla 19 el 87.5% de los encuestado indica que los depósitos en cuentas del trabajador se realizan de manera adecuada.
4. Respecto al indicador pago de liquidaciones: en la tabla 21 se obtiene que el 75% de los encuestados afirman que casi nunca se cumple con el pago oportuno mientras el 25% refiere que solo a veces se cumple con lo mencionado. Esto se puede reafirmar con el resultado mostrado en la tabla 23 donde el 75% de los encuestados refiere que a veces se presentan regularizaciones del pago de planillas mientras un 25% indica que esta situación se da casi siempre.
5. Respecto al indicador control de descuentos: en la tabla 22 se observa que un 75% de los encuestados indica que a veces el control de descuentos se realiza de manera adecuada, asimismo en la guía de observación aplicada al área de tesorería detallada en la tabla 25 se confirma que el control diario de descuentos no se realiza.

El detalle de los resultados de la encuesta se detalla a continuación:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA:

Tabla 19

¿Considera usted que se efectúa de manera adecuada los depósitos en cuenta de los trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	7	87.50
Siempre	1	12.50
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 23. Efectividad de los depósitos en cuenta a trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 87% de las personas encuestadas consideran que casi siempre se efectúa de manera adecuada los depósitos en cuenta de los trabajadores, por otro lado, un 13% opina que siempre se efectúa de manera adecuada los depósitos en cuentas de los trabajadores.

Tabla 20

¿Los depósitos de remuneraciones en cuenta de los trabajadores se realiza de manera oportuna?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Siempre	6	75.00
Siempre	2	25.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 24. Depósitos de remuneraciones de forma oportuna.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 75% de las personas encuestadas aseguran que los depósitos de remuneraciones casi siempre se realizan de manera oportuna en cuenta de los trabajadores, solo un 25% opina que siempre se deposita de manera oportuna sus remuneraciones de los trabajadores.

Tabla 21

¿Se realiza de manera oportuna el pago de las liquidaciones de beneficios laborales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	6	75.00
A veces	2	25.00
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

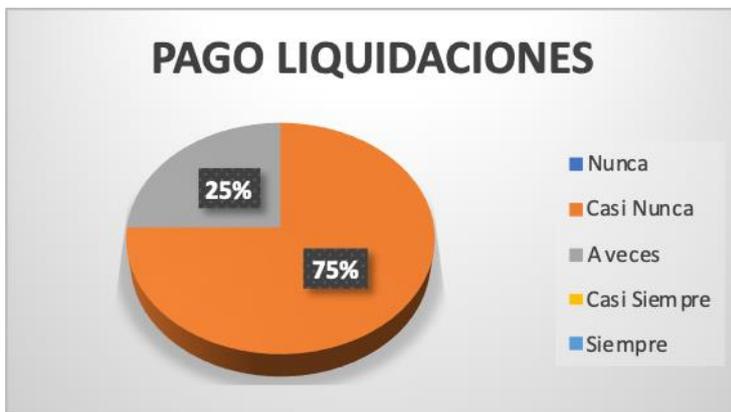


Gráfico 25. Pago oportuno de liquidación de beneficios laborales.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según el 75% de los encuestados nos asegura que casi nunca se realiza de manera oportuna el pago de liquidaciones de beneficios laborales, mientras que un 25% opina que a veces si se realiza dichos pagos de manera oportuna.

Tabla 22

¿Considera usted que se efectúa de manera adecuada el control de los descuentos a aplicar a los trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	6	75.00
Casi Siempre	2	25.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 26. Control efectivo de descuentos a aplicar.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 75% de las personas encuestadas consideran que a veces se efectúa de manera adecuada el control de los descuentos a aplicar a los trabajadores, mientras que el 25% opina que solo casi siempre son adecuados dichos controles.

Tabla 23

¿Se realizan pagos extemporáneos o regularizaciones por diferencias en las planillas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentual (%)
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	6	75.00
Casi Siempre	2	25.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Fuente: Elaboración propia

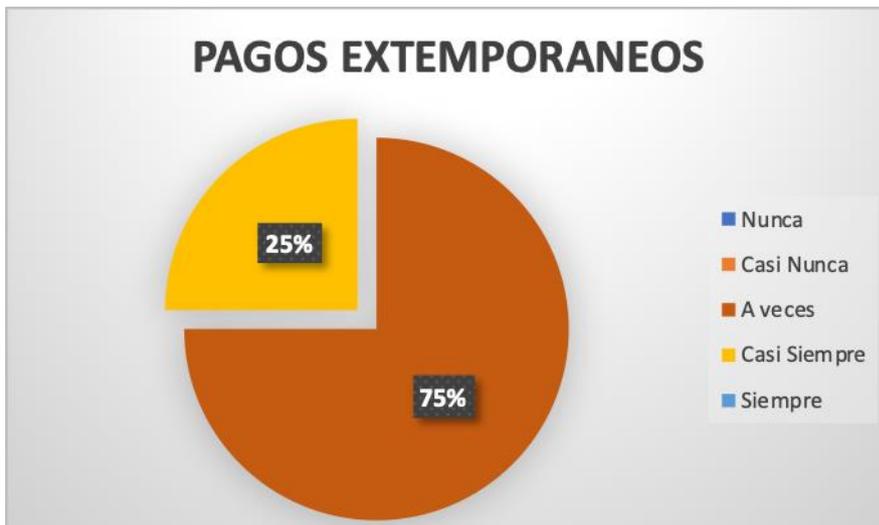


Gráfico 27. Pagos extemporáneos o regularizaciones de planilla.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Un 75% de la población encuestada afirma que a veces se realizan pagos extemporáneos por diferencias en las planillas, mientras que solo el 25% opina que casi siempre se realizan estos pagos extemporáneos de planillas.

RESULTADOS DE LA OBSERVACION:

Tabla 24

Guía de Observación / Departamento de Contabilidad

N°	GUÍA DE OBSERVACIÓN	SI	NO	OBSERVACION
1	Calcula remuneraciones de acuerdo a Normativa	X		Frecuencia quincenal
2	Calcula beneficios laborales de acuerdo a Normativa	X		
3	Cálculo Compensación por tiempo de servicios	X		Para liquidaciones y meses que corresponden.
4	Cálculo de gratificaciones de acuerdo a Ley N° 27735	X		Para liquidaciones y meses que corresponden.
5	Control de asistencias diarias		X	Frecuencia quincenal
6	Control de faltas diarias		X	Información brindada por RR.HH.
7	Cálculo de liquidación dentro de 48 horas		X	
8	Cálculo de horas extras		X	
9	Realiza distribución de recargo a consumo	X		
10	Registro de descuentos (préstamos, consumo, etc.)	X		Registro semanal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la guía de observación de la tabla N° 24 que se realizó en el departamento de contabilidad se pudo verificar que cumple con las funciones referidas al cálculo de beneficios sociales de acuerdo a normas laborales y que no cumple con todas las funciones asignadas para el control del personal, los mismos que son de importancia para el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas según normativa laboral.

Tabla 25

*Guía de Observación / Departamento de
Tesorería*

N°	GUÍA DE OBSERVACIÓN	SI	NO	OBSERVACION
1	Realiza abonos de remuneración	X		Frecuencia quincenal
2	Paga liquidaciones dentro de 48 horas		X	
3	Control de descuentos diario		X	Frecuencia semanal
4	Realiza abonos de CTS	X		De acuerdo a plazos establecidos
5	Realiza abonos de gratificación	X		De acuerdo a plazos establecidos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la guía de observación de la tabla N° 25 que se realizó en el departamento de tesorería se pudo determinar que no cumple con todas las funciones asignadas para la gestión de la planilla del personal; así por ejemplo se observó que el pago de las liquidaciones no se realiza en los plazos establecidos, sino previo requerimiento del área de Recursos Humanos.

Tabla 26

*Guía de Observación / Departamento de Recursos
Humanos*

N°	GUÍA DE OBSERVACIÓN	SI	NO	OBSERVACION
1	Actualización diaria de T-registro		X	Actualización semanal
2	Recepción diaria de cartas de renuncia		X	De acuerdo a envíos de locales
3	Control de asistencias del personal		X	Para pagos de fin de mes y liquidaciones
4	Seguimiento y control de vacaciones		X	Control manual.
5	Control de horas extras		X	
6	Registro de datos de personal en SIGEA	X		
7	Realiza programación de vacaciones	X		Informa a locales vacaciones acumuladas.
8	Actualización de vacaciones en SIGEA		X	Vacaciones menores a 7 días no se ingresan al sistema.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la guía de observación de la tabla N° 26 que se realizó en el departamento de Recursos Humanos se pudo determinar que no cumple oportunamente con las funciones asignadas para la gestión de la planilla del personal tales como control de vacaciones y el seguimiento de los mismos, control de las horas extras entre otras funciones.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Posteriormente a la descripción y análisis de los resultados obtenidos de las técnicas e instrumentos aplicados al personal de las áreas de recursos humanos, contabilidad y tesorería que participan en la gestión de la planilla del personal, se procede a continuación con las discusiones y conclusiones que permitan consolidar los resultados obtenidos.

4.1 DISCUSIÓN

En el objetivo general planteado en la investigación, incluimos la de determinar la eficiencia de la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018; por ello vamos a concentrar la discusión en los aspectos más resaltantes que se han podido conseguir de los resultados obtenidos.

4.1.1. Discusiones acerca de la aplicación de normativa laboral para el cálculo de beneficios sociales.

En lo referente al cálculo de los beneficios sociales de acuerdo a la normativa laboral, se ha verificado que el personal encargado del cálculo de los beneficios sociales de la empresa Puerto Madero SAC sí toma en consideración las normas laborales vigentes para establecer los conceptos que debe afectar a dichos beneficios.

De esta manera la empresa cumple con lo estipulado en el artículo N° 3 de la Ley 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, que indica que la finalidad de la inspección laboral es el de vigilar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales.

En relación al cumplimiento de las normas laborales, los resultados coinciden con lo expuesto por Jaramillo y Aponte (2013) en su tesis *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones Colombianas* donde indican que los salarios deben de estar de acuerdo a lo estipulado en las normas legales vigentes ya que las estrategias de compensación han evolucionado debido a que antiguamente el ser humano buscaba suplir sus necesidades básicas, sin embargo hoy las necesidades ya no son las mismas y se complejizan cada vez más.

4.1.2 Discusiones acerca del control del personal

De acuerdo a los resultados obtenidos, la empresa solo tiene como control de asistencias a un sistema de control biométrico en cada local y la persona del área de recursos humanos encargada de recabar esa información sólo extrae la data de dicho sistema cada fin de mes para realizar el

cálculo de los pagos de remuneraciones o cuando se tiene que realizar el cálculo de una liquidación de beneficios laborales.

En este caso existe una deficiencia en el control de asistencias dado que la actualización en el sistema no se realiza de manera diaria, asimismo los recursos con los que cuenta para dicha función no están debidamente implementados ya que no se observa la interconexión de los diferentes marcadores a una misma base de datos.

Esto difiere con lo establecido en el artículo N° 1 y 2 del Decreto Supremo N° 004-2006 – TR del 06 de abril del 2006, todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia donde el mismo trabajador deberá consignar el tiempo de sus labores.

La situación expuesta puede ocasionar contingencias en la gestión de la planilla tales como: descuentos por falta de marcaciones, omisión en el pago de remuneración a personal nuevo, así como sanciones ante una eventual fiscalización de SUNAFIL (ver anexo 8).

En relación al control de vacaciones, se ha encontrado deficiencias ya que los trabajadores gozan de vacaciones por días inclusive, lo que ocasiona que dichas vacaciones gozadas no se registren oportunamente ocasionando una falta de control y finalmente pagos en exceso por este concepto.

En el área de recursos humanos solamente un trabajador es el encargado del control de las vacaciones de los más de 500 trabajadores con el que cuenta toda la organización, lo que ocasiona un control poco eficiente de este beneficio laboral.

Esto difiere con lo señalado en el art. 3 del Decreto Legislativo N° 1405, donde se indica que el registro de las vacaciones de los trabajadores debe de realizarse en función a semanas, es decir el trabajador debe gozar de sus vacaciones en oportunidades no menores a 7 días.

Asimismo, se ha podido comprobar que existen trabajadores que han acumulado más de dos periodos vacacionales sin haberlos gozado, lo que puede generar una contingencia ante una futura fiscalización por parte de SUNAFIL (ver anexo 08) , ya que ante esta situación tampoco se ha cumplido con el pago oportuno de la indemnización correspondiente y según lo establece el artículo N° 23 del D.L. N° 713 el importe de la indemnización será el equivalente a la remuneración que se encuentre percibiendo el trabajador en el momento del pago.

Este es un aspecto a tener en consideración toda vez que se sabe que dicha información es importante en la consideración para el cálculo de los beneficios sociales cuando cese un trabajador, así como pago de indemnizaciones por vacaciones no gozadas.

De la misma forma, en relación a la actualización diaria del T-Registro, se encuentra que éste no se está cumpliendo en la empresa en estudio ya que este procedimiento la realizan cada semana contraviniendo así lo establecido en la Resolución de Intendencia N° 183-2011 (2011) que indica que el alta, modificación y/o actualización de datos o la baja en el T-REGISTRO deberá realizada por el sujeto obligado así como lo establecido en el artículo 6 del Decreto Supremo 008-2011-TR el mismo que considera como falta grave:

No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo No 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. (p.4).

Por lo anterior expuesto notamos que no coincide con lo expuesto por Lopez (2008) en su tesis *Control de asistencia al personal administrativo de la UNSM utilizando biometría* donde indica que es preciso que exista un apropiado registro y control del capital humano de la organización ya que con ello se busca asegurar que las diversas áreas de la organización caminen conforme a lo previsto. Asimismo, indica que esta técnica busca controlar los ingresos y salidas del personal, el cumplimiento del horario de trabajo, controlar horas extras, vacaciones, permisos, tardanzas, licencias, etc.

4.1.3 Discusiones acerca del control financiero

De acuerdo a los resultados obtenidos identificamos que en el cálculo de las liquidaciones de beneficios sociales el procedimiento aplicado también presenta deficiencias ya que se encuentra establecido que ante la renuncia de un trabajador existe un plazo de 48 horas para hacer efectivo el pago de la mencionada liquidación, sin embargo, se ha podido detectar que debido a la falta de comunicación entre las áreas dicho pago puede retrasarse hasta en 30 días.

El atraso en el pago de liquidaciones está sujeto al pago adicional de intereses laborales, así también como una posible sanción por parte de SUNAFIL ante una fiscalización de acuerdo a la gravedad de la infracción (ver anexo 07) lo que genera un perjuicio económico a la empresa.

Esta situación no concuerda con lo indicado por Vilca (2012) quien indica que la gestión financiera busca conseguir y mantener el dinero para de esta manera convertir la visión y misión de la empresa en operaciones monetarias.

4.2 CONCLUSIONES

De acuerdo al estudio realizado se puede afirmar que los resultados hacen referencia a los objetivos planteados, pudiéndose concluir con lo siguiente:

- De acuerdo al objetivo principal, que busca determinar la eficiencia de la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018 podemos concluir que los procedimientos aplicados no son eficientes ya que se ha constatado que existe una demora en la comunicación entre el área de recursos humanos y contabilidad quienes son los que deben de hacer los cálculos para el pago de remuneraciones, de beneficios sociales y de liquidaciones de beneficios. Lo anteriormente mencionado ocasiona pagos en exceso de liquidaciones, demora en la actualización de data en el T-Registro, regularizaciones de descuentos aplicados por error, demora en la elaboración de liquidación de beneficios por cálculos errados, entre otras contingencias.
- De acuerdo al objetivo específico 1, que busca determinar si la empresa Puerto Madero S.A.C. calcula los beneficios laborales de acuerdo a la Normativa Laboral podemos concluir que la empresa sí cumple con realizar el cálculo de los beneficios teniendo en cuenta los conceptos establecidos por las normas laborales, tales como: asignación familiar, remuneraciones afectas, bonificaciones al puesto, entre otros conceptos que son considerados para el pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y cumple con el pago de seguro de vida ley.

En relación al recargo al consumo, notamos que la empresa reconoce a sus trabajadores el recargo al consumo el mismo que se otorga en proporción a las ventas efectuadas por cada local y que considera para el cálculo de la renta de quinta categoría.

- De acuerdo al objetivo específico 2, que busca determinar si los procedimientos establecidos por la empresa Puerto Madero SAC para el control del personal son eficientes podemos concluir que no son eficientes dichos procedimientos ya que según los datos recopilados en las entrevistas (ver anexo N° 01) y la aplicación de las guías de observación (tabla 24 a 26) nos confirman que existen errores como:
 - ✓ En el control de asistencias por la omisión de marcación con huella en el biométrico y por ende no se le considera como día laborado para el pago.

-
- ✓ Omisiones en el alta de trabajadores en el T-REGISTRO debido a la deficiente comunicación entre el área de recursos humanos con los gerentes de los locales de la empresa.
 - ✓ Omisión en la actualización de trabajadores cesantes en el T-Registro ya que este registro se realiza de manera semanal.
 - ✓ Sobrecarga laboral del área encargada del personal de recursos humanos el mismo que se puede verificar en la entrevista aplicada (anexo N° 2).
 - ✓ Pagos en exceso por la falta de control de asistencias y vacaciones del personal.
- De acuerdo al objetivo específico 3, que busca identificar los puntos críticos que se presentan en el control financiero en la empresa Puerto Madero S.A.C. y de acuerdo a los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas (anexo 2), al uso de las guías de observación descritas en las tablas 24 a 26, podemos concluir que existen varios puntos críticos en el control financiero algunos de los cuales se mencionan a continuación:
 - ✓ Falta de una adecuada comunicación entre las áreas implicadas en el cálculo de los beneficios sociales lo que retrasa la programación del pago correspondiente.
 - ✓ Omisiones de pagos a trabajadores debido a la falta de inscripción en el sistema de marcación cuando el colaborador ha prestado efectivamente labores.
 - ✓ Pagos en exceso en las liquidaciones de beneficios sociales por la ausencia de un correcto control de vacaciones del personal.
 - ✓ Ausencia de control oportuno de los descuentos a aplicar en los cierres de mes.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Venezuela (Sexta Edición). Recuperado de: <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias, S. (2016). *Horas extras y beneficios laborales de los empleados de la empresa Ideas Aplicadas S.A. – 2015*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4220>
- Aguilera, C. (2016). *Análisis y propuestas para la mejora de la gestión de beneficios de una empresa minera*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/138957>
- Anaya, I. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017*. (Tesis de Grado). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1247/TITULO%20-%20Anaya%20Gomero%20Ignacia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Austin, T. (2008). Investigación Cualitativa. *Metodología*. Recuperado de: <https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/02/>
- Barrenechea, J. (2017). *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/11159>
- Battista, A., Cabrera, L. & Villanueva, F. (2014). *Demandas laborales de la Generación Z*. (trabajo de investigación final). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/2423>
- Campos, G., & Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. En *Revista Xihmai VII* N° 13. México: Universidad La Salle Pachuca. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3979972.pdf>
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª. ed.). Caracas: Editorial Uyapal.
- Castro, Y. & Lugo, S. (2014). *La gerencia de sueldos y salarios, y su rol en la atracción y retención de los profesionales en las organizaciones no gubernamentales (ONG's) de la ciudad de*

-
- Cartagena de Indias (Colombia)*. Universidad de Cartagena, Colombia. Recuperado de:
<http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/2427>
- Control de personal. (2010). EBEBE, p.48 .Recuperado de:
https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/ut03_830029_la_oarh_cas.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*, (3a.ed.). México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V. Recuperado de: https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- Constitución Política del Perú. (1993). Congreso Constituyente Democrático. Recuperado de:
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Cruzado, M. (2015). *Implementación de un sistema de control interno en el proceso logístico y su impacto en la rentabilidad de la Constructora Rio Bado S.A.C. en el año 2014*. (Tesis de Grado). Universidad Privada del Norte, Perú. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/11537/6347>
- Dario, G. (2012). *Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones (en el Derecho Argentino)*. (Trabajo para el XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Practica Profesional). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de:
http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2012_A1_CANALES_DEPENDENCIA_.pdf
- Decreto Legislativo N° 688. *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales* (noviembre 04,1991). Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D229A9A43AA86F505257E26005E43D8/\\$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_688_05_11_1991.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D229A9A43AA86F505257E26005E43D8/$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_688_05_11_1991.pdf)
- Decreto Legislativo N° 1405. *Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar* (setiembre 11, 2018). Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-regulaciones-para-que-el-d-decreto-legislativo-n-1405-1690481-1/>
- Decreto Legislativo N° 713. *Ley que Consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada* (noviembre 7, 1991). Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%20713.pdf>
- Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (noviembre 12,1991). Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

-
- Decreto Ley N° 25988. *Ley de racionalización del sistema tributario nacional y de eliminación de privilegios y sobrecostos* (noviembre 07,1992). Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/turismo/normas/DL25988.html>
- Decreto Supremo N° 001-97. *Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios* (marzo 01,1997). Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)
- Decreto Supremo N° 004-2006-TR. *Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada* (abril 06,2006). Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20004-2006-TR.pdf>
- Decreto Supremo N° 009-2011-TR. *Modifican el Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de entregar boletas de pago* (julio 22, 2011). Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/53C9CD4BE6E8141F05257E270074BD81/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_23_07_2011.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/53C9CD4BE6E8141F05257E270074BD81/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_23_07_2011.pdf)
- Decreto Supremo N° 012-2002-TR. *Modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo* (agosto 09,2002). Recuperado de: <https://marcosllontop.files.wordpress.com/2016/03/ds-nc2ba-012-2002-tr-reglamento-tuo-ley-de-jornada-de-trabajo-horario-y-trabajo-en-sobretiempo.pdf>
- Decreto Supremo N° 012-2016-TR. *Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios* (octubre 01,2016). Art. 8: “Monto Disponible”. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precisan-las-disposiciones-de-la-ley-n-30334-ley-que-estab-decreto-supremo-no-012-2016-tr-1436137-3/>
- Decreto Supremo N° 015-2010-TR. *Modifican Decreto Supremo N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”* (diciembre 17, 2010). Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/49C9E4A5A63A2ED905257E270074D402/\\$FILE/5_DECRETO_SUPREMO_015_18_12_2010.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/49C9E4A5A63A2ED905257E270074D402/$FILE/5_DECRETO_SUPREMO_015_18_12_2010.pdf)
- Decreto Supremo N° 015-2017 – TR. *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (agosto 6, 2017). Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-015-2017-tr-1551410-3>
-

-
- Decreto Supremo N° 019-2006 – TR. *Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (2006). Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)
- Espinoza, J. & Delgado G. (2013). Sobre el carácter intangible de la remuneración y los límites a la afectación de la remuneración. A propósito de la stc 00422-2013-pa/tc, *Revista de investigación jurídica*. Recuperado de: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/ius/2015-II/paper09.pdf>
- Franco, Y. (2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Recuperado de: <http://tesisdeinvestigacion.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- González, R. & Wolyovics, A. (2009). *Análisis Crítico del Derecho al Descanso Laboral en Chile*. (Tesis de Grado). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-gonzalez_r/pdfAmont/de-gonzalez_r.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2003). *Metodología de la investigación* (Quinta edición). México: MCGRAW-HILL. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20la%20Edici%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf
- Herrera, O. (2018). *La limitación de las utilidades de los trabajadores frente a los derechos de propiedad y beneficios laborales*. (Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de la República). Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7499>
- Hilario, T. (2016). *El contrato administrativo de servicios y los derechos laborales en los distintos regímenes laborales*. (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas (UAP), Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/1427>
- Huamán, G. & Giraldez, S. (2016). *La Inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TEISIS%20HUAMAN%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, J. & Dávila, C. (2016). *Guía sobre los principales beneficios sociales*. Recuperado de: <http://www.bdo.com.pe/getattachment/0235f26e-4de2-41c9-aa85-6bc39a91e244/attachment.aspx?disposition=attachment>

-
- Jaramillo, J. & Aponte, J. (2013). *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones Colombianas*. (Tesis de Grado). Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1228>
- Jiménez, L. (2017). Sección C. *Actualidad Laboral* [versión impresa]. Breña: Editorial Instituto Pacifico SAC.
- Juárez, J. & Carrillo E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*, México: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAA_QBAJ&printsec=frontcover&dq=compensaciones&hl=es19&sa=X&ved=0ahUKEwjr1IXzvqXcAhXMISwKHQC8DwEQ6AEIKjAA#v=onepage&q=compensaciones&f=false
- Larrondo, A. (2005). *Estatuto de los trabajadores*, Madrid, España: La Ley. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=syl2XQAFc7cC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- León, M. & Vásquez, C. (2017). *Propuesta de mejora en el proceso de pago de remuneraciones para optimizar la gestión en el área de recursos humanos en una empresa de entretenimiento y juegos de azar*. (Tesis Parcial). Universidad Privada del Norte, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/13022>
- Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806. (2016). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Recuperado de: https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/download/25_9633c67170b99ce5d0eaa7fef0b24f34.html.
- Ley General de Trabajo. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Ley N° 25129. *Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar* (diciembre 04, 1989). Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2025129.pdf>
- Ley N° 27735. *Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad*. (mayo 27, 2002). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)
- Ley N° 29981 – MINTRA. *Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales* (enero 14, 2013). Art. 4: "Funciones generales de la

Sunafil". Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>

Lopez, C. (2008). *Control de asistencia al personal administrativo de la UNSM utilizando biometría*. (Tesis De Grado). Universidad Nacional de San Martin, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1351/ITEM%4011458-239.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maldonado, J. (2015). *Metodología de la investigación (fundamentos)*. Recuperado de: https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/la_metodologia_de_la_investigacion

Mediavilla, P. (2013). *Sistema de control financiero para la empresa Cemoplaf de la ciudad de Otavalo*. (Tesis de Grado). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3092/1/TUICYA026-2013.pdf>

Michue, E. (2015). *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa Famacin SAC*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1625>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Compendio de Normas sobre Legislación Laboral del Régimen Privado*. Recuperado de: https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf

Obregón, T. (2006). El Recargo al Consumo. *Revista Actualidad Empresarial*. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/view/14596973/el-recargo-al-consumo-revista-actualidad-empresarial>

Perú: Tribunal Fiscal (2015). *Resolución de Tribunal Fiscal N° 03669-3-2015: Impuesto a la Renta*. Recuperado de: http://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2015/3/2015_3_03669.pdf

Proyecto de Ley 2642/2017-CR. *Ley que regula el pago de la liquidación de beneficios sociales en el sector privado*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/279368-if-093-2018-mtpe-2-14-1>

Ponce, V. (2016). *Propuesta de mejoramiento de los procesos operativos del Departamento de Remuneraciones de la Universidad Central del Ecuador, ubicado en la ciudad de Quito*. (Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniero en Administración de Empresas). Universidad Central Del Ecuador, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9299/1/T-UCE-0003-AE007-2016.pdf>

-
- Puerto Madero SAC (2019). *www.labisteccalima.com.pe*. Recuperado de: <https://www.labisteccalima.com/quienes-somos1>
- Quizhpe, T. (2016). *El Régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la Constitución de la República*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11718/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Resolución de Intendencia N° 183-2011/SUNAT. (2011). *Superintendencia de Aduanas y de Administración Tributaria*. Recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/superin/2011/183-2011.pdf>
- Resolución de Tribunal Fiscal N° 03669-3-2015. (2015). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de: http://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2015/3/2015_3_03669.pdf
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24 (107), p. 144.
- Solano, F. & Palacios, L. (2015). *La necesidad de reformar el Código de Trabajo Ecuatoriano, en relación a la igualdad de beneficios para operarios y aprendices artesanales*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/8970>
- Sulca, M. (2018). *Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Perú. Recuperado: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1581>
- Tandaypan, D. (2016). *Aplicación de los beneficios sociales en la empresa Galvani Comercial S.R.L., San Juan de Lurigancho-2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3941>
- Tito, P. & Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso Gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM, 18(35), 51 – 59*. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709>
- Toyama, J. & Ninatea, L. (2016), *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica S.A. Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/>
- Vallejos, E. (2018). *Implementación de normas legales laborales y procesos administrativos a la empresa Constructora CONVALFER* (Trabajo monográfico). Universidad Mayor de San

Simón, Bolivia. Recuperado de: <http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/bitstream/123456789/15588/1/CONVALFER%20-%20Elsa%20Vallejos.pdf>

Vilca, L. (2012). *El control interno y su impacto en la gestión financiera de las MYPES de servicios turísticos en Lima Metropolitana*. (Tesis de Grado). Universidad de San Martín de Porres, Perú. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/574/3/vilca_lp.pdf

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: GESTIÓN DE PLANILLAS DE LA EMPRESA PUERTO MADERO S.A.C. EN EL AÑO 2018

Autores: - Fuentes Nuñez Consuelo, Suelperes Jara Shirley Maclai

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES			METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Es eficiente la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A. ¿Calcula la empresa Puerto Madero S.A.C. los beneficios laborales según la Normativa Laboral?</p> <p>B. ¿Son eficientes los procedimientos establecidos para el control de asistencias del personal?</p> <p>C. ¿Existen puntos críticos en el control financiero en la empresa Puerto Madero SAC?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la eficiencia de la gestión de planillas en la empresa Puerto Madero SAC durante el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar si la empresa Puerto Madero S.A.C. calcula los beneficios laborales de acuerdo a la Normativa Laboral.</p> <p>B. Determinar si los procedimientos establecidos por la empresa Puerto Madero SAC para el control del personal son eficientes.</p> <p>C. Identificar los puntos críticos que se presentan en el control financiero en la empresa Puerto Madero S.A.C.</p>	Variable	Dimensiones	Indicadores	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño no experimental.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Método de investigación cualitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación descriptiva.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>Población</p> <p>La población que conforma la siguiente investigación está conformada por los trabajadores del área de recursos humanos, tesorería y contabilidad quienes son los principales actores en la gestión de las planillas de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.</p> <p>Muestra</p> <p>Muestra censal</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Técnicas: Entrevista, encuesta y observación. Instrumento: Cuestionario, guía de observación.</p>
		Gestión de planillas	Normativa Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Vacaciones ● Gratificaciones ● CTS ● Asignación familiar ● Remuneración ● Horas extras ● Recargo al consumo ● Seguro de Vida Ley 	
			Control de Personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Control de asistencia ● T-Registro ● Control de cesantes e ingresantes ● Control de Vacaciones 	
	Control Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ● Depósito en cuenta del trabajador ● Pago de Liquidaciones ● Control de descuentos 			

Anexo 2: Entrevistas aplicadas

ENTREVISTA N° 01

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador:

La presente entrevista tiene como finalidad recoger información sobre la investigación titulada “Gestión de Planillas de la empresa PUERTO MADERO SAC en el año 2018”, al respecto se solicita responder a su consideración.

La información obtenida en la presente entrevista será utilizada únicamente para aspectos académicos.

Agradeciéndole su participación.

Cargo que desempeña: Asistente de Recursos Humanos

1. Describa el procedimiento que sigue para el control de las asistencias de los trabajadores.

Cuando se contrata a un nuevo personal registramos su huella digital en el sistema de marcación del local donde va a trabajar, a fin de mes se saca el archivo de las marcaciones y se ve cuantas faltas tiene para poder subirlo al SIGEA (sistema de la empresa).

2. ¿Considera que el procedimiento descrito presenta deficiencias? ¿Por qué?

Si presenta, porque si un día al trabajador le mandan ir a otro local, y como ahí no puede marcar porque su huella no está registrada en ese local al momento de sacar el reporte se considera como falta a menos que el jefe del trabajador nos informe para tenerlo en cuenta.

3. Indique el aspecto que, a su criterio, retrasa más la labor del control de asistencia:

() Cantidad de trabajadores

() Marcador deficiente

(X) Falta de comunicación

() Otros (Especifique): _____

4. ¿Por qué motivo considera que no se puede cumplir con los las obligaciones del área de manera oportuna?

Me parece que el motivo principal es porque hay una demora en el proceso de los documentos porque tratamos de cubrir con todas las funciones, pero a veces no nos alcanzan los tiempos, sobre todo los cierres de mes.

5. Indique la información que usted remite al área correspondiente en relación a la elaboración de las liquidaciones de los trabajadores cesantes.

Se envía la carta de renuncia con las hojas de entrega de uniforme, también la fecha efectiva del cese y si hay días por descontar.

6. ¿El tiempo que demora en remitir está información excede las 48 horas? Especifique

En ocasiones si excede, porque depende que el jefe del trabajador nos remita la información.

ENTREVISTA N° 02

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador:

La presente entrevista tiene como finalidad recoger información sobre la investigación titulada “Gestión de Planillas de la empresa PUERTO MADERO SAC en el año 2018”, al respecto se solicita responder a su consideración.

La información obtenida en la presente entrevista será utilizada únicamente para aspectos académicos.

Agradeciéndole su participación.

Cargo que desempeña: Contador

1. ¿Toma en cuenta las normas laborales para el cálculo de los beneficios sociales de sus trabajadores?

Sí, siempre trato de estar actualizado en las normas laborales y sus modificaciones para poder aplicar todos los conceptos de manera correcta al momento de calcular los beneficios sociales.

Además, esto ayuda a que ante una eventual revisión de SUNAFIL no nos realicen alguna observación.

2. ¿Existen procedimientos claramente establecidos para el control del personal?

Describe:

Existe un procedimiento, pero no está claramente establecido, ya que se hace de acuerdo a un criterio y no se establece una comunicación correcta entre las áreas involucradas para que se realice un procedimiento con menos errores.

3. ¿El personal encargado tiene los recursos necesarios para controlar de manera eficiente las asistencias y vacaciones de los trabajadores?

No, ya que el número de personal que se maneja en la empresa es en promedio de 500 personas y no se cuenta con un sistema que facilite poder llevar un buen control. No cuentan con los recursos necesarios para la cantidad de personal que posee la empresa.

- 4. A su consideración, ¿los procesos actuales aplicados en la empresa son los adecuados para efectuar un correcto cálculo de beneficios sociales de los trabajadores? ¿Por qué?**

No son los adecuados porque se comete muchos errores ya que no existen parámetros bien establecidos entre el área encargada de recabar información de los trabajadores y el área que realiza el cálculo de los beneficios laborales.

- 5. ¿Cuál es la información que le remiten otras áreas para el cálculo de los beneficios sociales y cómo valida las mismas?**

Entre la información que nos remiten otras áreas está el control de asistencias, control de permisos y descuentos, dicha información no es validada ya que se toma lo ingresado en el sistema y la documentación presentada por el área de RRHH.

- 6. ¿Considera que los encargados de las áreas involucradas en el control del personal han implantado los canales de comunicación adecuados y que facilitan la retroalimentación?**

No, pues no se pasan la información completa a tiempo y por ende se termina pagando menos o más de lo que realmente debería ser; la falta de comunicación ocasiona muchas veces un cálculo errado de los beneficios laborales.

- 7. A su consideración ¿el tiempo que transcurre entre la renuncia del personal y el pago de la liquidación de beneficios sociales es el oportuno? ¿Por qué?**

No lo es, ya que por la misma razón de falta de comunicación entre las áreas involucradas hace que se demore en pasar la información correcta y a tiempo para el cálculo y pago de las liquidaciones.

Además, la norma establece 48 horas aproximadamente para el pago de la liquidación, sin embargo, este plazo no se puede cumplir por la demora entre las áreas y para el pago se debe de coordinar con el área de tesorería para su programación de acuerdo a la liquidez de la empresa.

ENTREVISTA N° 03

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador:

La presente entrevista tiene como finalidad recoger información sobre la investigación titulada “Gestión de Planillas de la empresa PUERTO MADERO SAC en el año 2018”, al respecto se solicita responder a su consideración.

La información obtenida en la presente entrevista será utilizada únicamente para aspectos académicos.

Agradeciéndole su participación.

Cargo que desempeña: Jefe de Recursos Humanos

1. Indique el procedimiento que sigue para la programación y control de las vacaciones de los trabajadores.

El trabajador emite una solicitud de vacaciones y el jefe del local evalúa para ver si de su cargo hay alguien que pueda suplantarlo para luego enviar al área de RRHH para aprobar la solicitud y firmarla.

La solicitud aprobada se ingresa a una macro que es donde se lleva el control de vacaciones de todos los trabajadores.

En dicha macro se puede ver quienes tienen que salir de vacaciones para no acumular.

2. ¿Cuál es el tiempo aproximado que le demanda esta labor y con qué frecuencia se realiza?

En ocasiones puede tomar una semana el trámite en lo que llega la solicitud y se aprueba.

3. ¿Considera que los recursos con los que cuenta le permiten llevar un control adecuado de los mismos?

No mucho, ya que a veces se olvidaban de enviar la solicitud de vacaciones el encargado del local y resultaba que el trabajador ya estaba de vacaciones; es decir no se estaba controlando de manera correcta dicho beneficio laboral.

En el caso de las vacaciones “sueltas” (vacaciones de menos de 7 días) se manejan de manera manual, entonces no podemos registrarlas en el sistema hasta que no se acumulen 7 días al menos.

4. Si se implementara un sistema automatizado para llevar el control de las vacaciones ¿en cuánto tiempo se reduciría la labor mencionada?

Pienso que sería de un día aproximado, ya que todo sería más automatizado, claro está que se tendría que alimentar de manera correcta dicho sistema.

5. De acuerdo a casos anteriores, ¿con qué frecuencia se presentan reclamos u observaciones vinculados al goce de las vacaciones de los trabajadores?

Contadas veces, en su mayoría se da cuando el trabajador ya cesa y ahí hace el reclamo de sus vacaciones no gozadas y pide el pago de su indemnización.

6. ¿Cuántas personas de su área están involucradas en actividades para control del personal?

En el área, incluyéndome, somos cinco personas de los cuales un asistente se encarga del reclutamiento del personal y contratos, otro asistente se encarga de la seguridad de los trabajadores y funciones afines, una asistente social que también reparte sus funciones con control del personal, tales como control de asistencias, vacaciones, liquidaciones entre otros y un asistente que apoya con la organización de documentos, entrega de boletas y otros.

Anexo 3: Encuesta aplicada

CUESTIONARIO GESTION DE PLANILLAS EMPRESA PUERTO MADERO S.A.C.

INSTRUCCIÓN: Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre la gestión de planilla que se aplica en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicitamos responda a las preguntas con sinceridad, y teniendo en cuenta sus propias experiencias.

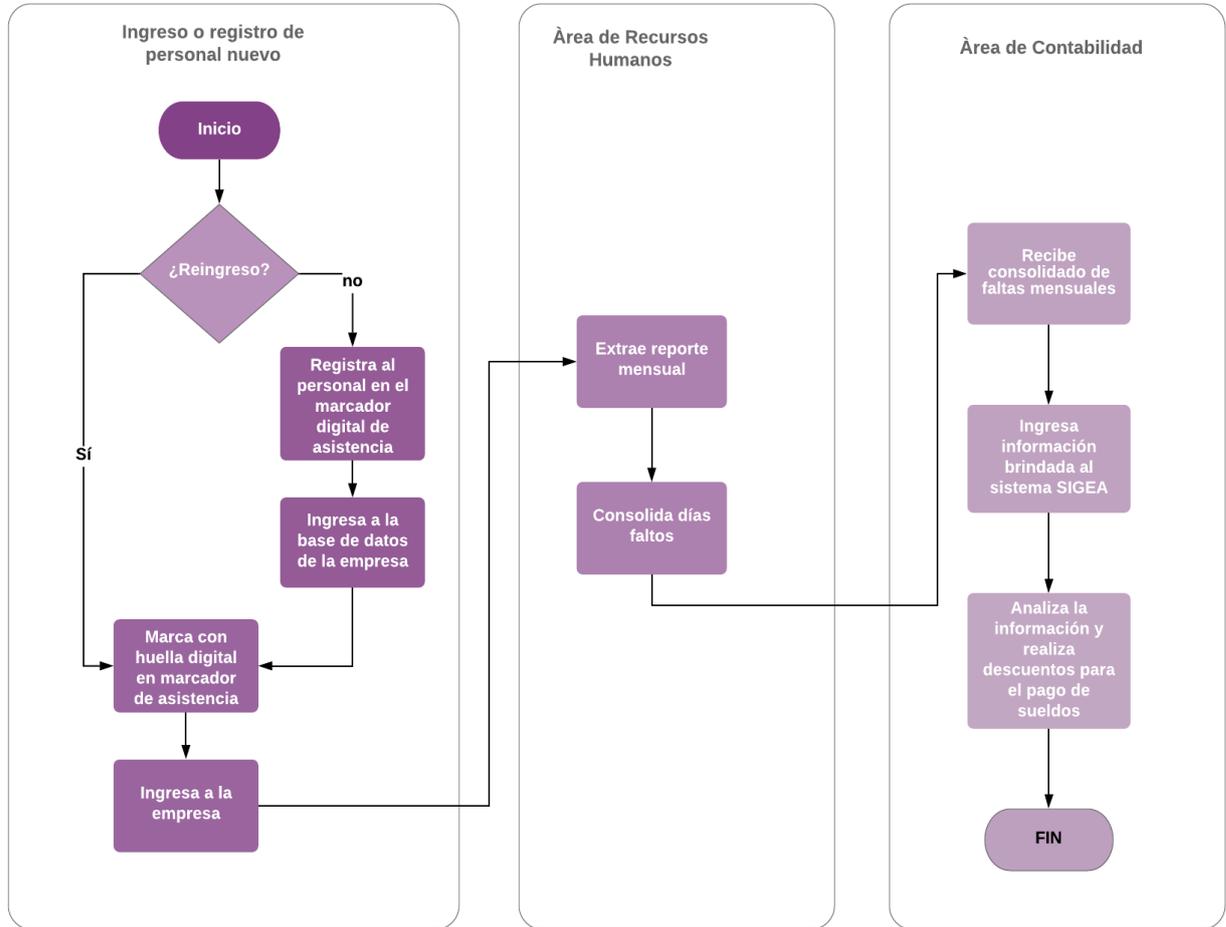
INDICACIONES: Marque una (x) la respuesta que considera correcta.

N°	Pregunta	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Normativa Laboral						
1.	¿Se realiza la programación de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a los plazos establecidos según la normativa laboral?					
2.	¿La empresa cumple con distribuir oportunamente entre sus trabajadores el recargo al consumo?					
3.	¿Se han incurrido en pagos de indemnizaciones por vacaciones no gozadas?					
4.	¿Se realiza el cálculo de las gratificaciones teniendo en cuenta los criterios establecidos en la normativa laboral?					
5.	¿Se calcula la CTS de acuerdo a los conceptos determinados por la normativa laboral?					
6.	¿Se paga a la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral?					
7.	¿Se pagan las horas extras según lo establecido en la normativa laboral?					
8.	¿Se otorgan beneficios o bonificaciones adicionales a los establecidos en las normas laborales?					
9.	¿Cumple su empresa con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo establecido por las normas laborales?					
10.	¿Está siempre atento a las modificaciones de las normas laborales referentes a las remuneraciones de los trabajadores de su sector (servicios)?					
11.	¿La empresa afilia a los trabajadores con más de 4 años al Seguro de Vida Ley?					
Control de Personal						
12.	¿Considera usted que son eficientes los					

	procedimientos designados en su empresa para el control de asistencias del personal?					
13.	¿Considera usted que son eficientes los procedimientos aplicados en su empresa para el control de trabajadores cesantes?					
14.	¿Considera usted que son eficientes los procedimientos aplicados en su empresa para el control de trabajadores ingresantes?					
15.	¿Actualiza de manera diaria la información del personal en el T-Registro?					
16.	¿Considera usted que son eficientes los procedimientos establecidos en su empresa para el control de vacaciones del personal?					
17.	¿Presenta dificultades para acceder a la base de las asistencias del personal?					
18.	¿Se informa a los trabajadores de los beneficios laborales que les corresponden?					
Control Financiero						
19.	¿Considera usted que se efectúa de manera adecuada los depósitos en cuenta de los trabajadores?					
20.	¿Los depósitos de remuneraciones en cuenta de los trabajadores se realiza de manera oportuna?					
21.	¿Se realiza de manera oportuna el pago de las liquidaciones de beneficios labores?					
22.	¿Considera usted que se efectúa de manera adecuada el control de los descuentos a aplicar a los trabajadores?					
23.	¿Se realizan pagos extemporáneos o regularizaciones por diferencias en las planillas?					

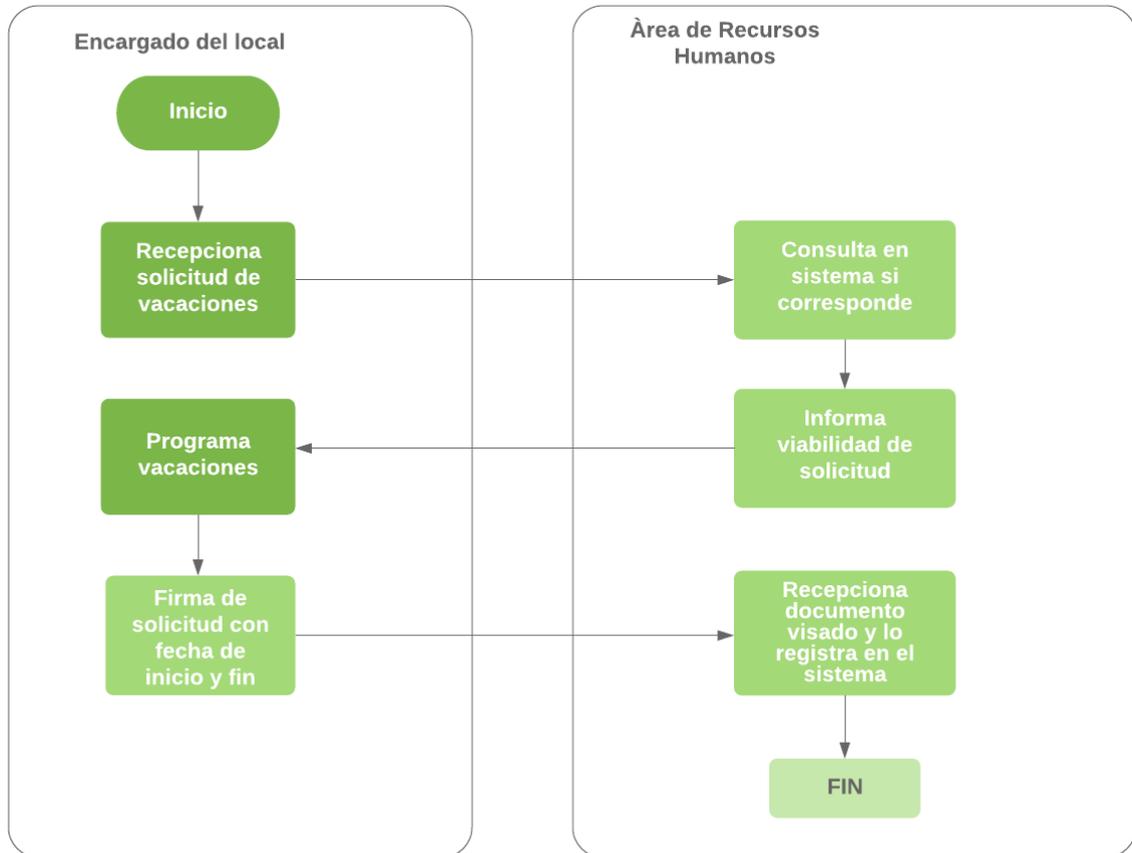
Muchas gracias

Anexo 4: Flujograma de control de asistencias del personal



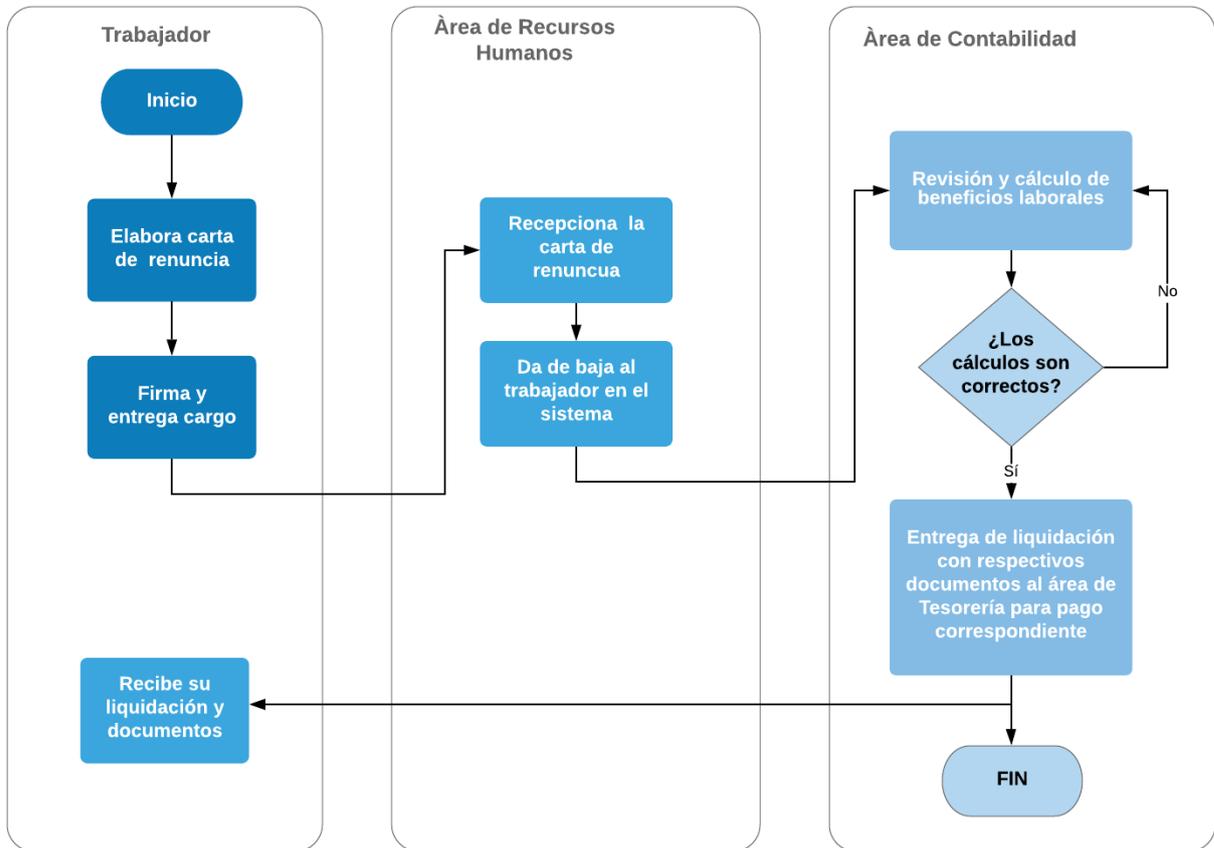
Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Flujograma de control de vacaciones del personal.



Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Flujograma de elaboración de liquidación de beneficios sociales.



Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Modelo de Liquidación de Beneficios Sociales de la empresa Puerto Madero SAC

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES				
APELLIDOS Y NOMBRES	:	CARRASCO CHAVEZ SARIBRAYAN ESMITH		
FECHA DE INGRESO	:	15-Mar-18		
FECHA DE CESE	:	21-Set-18		
CARGO	:	COCINERO	LOCAL:	CHACARILLA
PERIODO A LIQUIDAR	:	0 AÑOS, 6 MESES Y 7 DIAS		
MOTIVO DE LIQUIDACION	:	RENUNCIA VOLUNTARIA		
REMUNERACIÓN COMPUTABLE PARA CTS				
BASICO	:			950.00
ASIG.FAMILIAR	:			-
BONIFICACION AL PUESTO	:			-
PROMEDIO GRATIFICACION	:			79.17
REMUNERACIÓN INDEMNIZABLE PARA CTS				
REMUNERACIÓN PARA GRATIFICACIÓN TRUNCAS	:			1,029.17
REMUNERACIÓN PARA VACACIONES TRUNCAS	:			950.00
1.-COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS TRUNCAS				
				403.09
2.-VACACIONES TRUNCAS				
				506.67
3.-GRATIFICACIONES TRUNCAS				
				316.67
4.-BONIFICACION EXTRAORDINARIA PERMANENTE				
				28.50
5.-REMUNERACION POR DIAS TRABAJADOS DEL 01/09/2018 AL 21/09/2018				
				665.00
6.-FERIADO TRABAJADO				
				63.33
7.-RECARGO AL CONSUMO				
				540.95
8.-OTROS INGRESOS ART. 57 - DL NO 650*				
				1,478.74
TOTAL INGRESOS				4,002.95
9.-DESCUENTOS				
AFP PRIMA	Aportaciones	10.00%		123.50
	Comisión AFP	0.18%		2.22
	Prima Seguro	1.36%		16.80
	Adelanto de Quincena (Transferencia)			380.00
	Recargo al Consumo (Transferencia)			540.95
TOTAL DESCUENTOS				1,063.47
10.-APORTACION DE LEY				
ESSALUD	9%		111.15	
NETO A RECIBIR				S/ 2,939.48
SON: DOS MIL NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE CON 48/100 SOLES				
HE RECIBIDO DE PUERTO MADERO SAC POR CONCEPTO DE BENEFICIOS SOCIALES EL IMPORTE INDICADO ARRIBA ES CONFORME A LEY, POR TANTO DECLARO MI CONFORMIDAD, NO TENIENDO NINGUN RECLAMO QUE HACER A LA EMPRESA EN CUANTO A SU IMPORTE Y CONTENIDO NI AHORA NI EN EL FUTURO.				
*PAGO EFECTUADO DE CONFORMIDAD POR EL ART. 57 DEL TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO 650. A TITULO DE GRACIA, PURA, SIMPLE E INCONDICIONAL. ESTE PAGO SE COMPENSARÁ CON CUALQUIER OTRO QUE PUDIESE DETERMINAR A FUTURO LA AUTORIDAD LABORAL Y POR CUALQUIER OBLIGACION ADICIONAL QUE LAS PARTES DESCONOCE A LA FECHA.				
SAN ISIDRO, 21 DE SEPTIEMBRE DE 2018				
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS			CARRASCO CHAVEZ SARIBRAYAN ESMITH	
PUERTO MADERO S.A.C.			DNI - 70770056	
			TRabajador	

Anexo 8: Cuadro de gravedad de infracción en materia laboral publicada en el Decreto Supremo 015-2017-TR

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Fuente: DECRETO SUPREMO No 015-2017-TR – SUNAFIL

Anexo 9: Ejemplo de sanciones en materia laboral publicada en el Decreto Supremo 019-2006-TR poniendo de referencia a un trabajador afectado

N°	NORMA LEGAL	INFRACCION	GRAVEDAD	TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION	MULTA
1	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No entregar hoja de liquidación de CTS.	Leve	1	0.23	966.00
2	Artículo 23.6 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No contar con el registro de control de asistencia.	Leve	1	0.23	966.00
3	Artículo 23.3 del Decreto Supremo 019-2006-TR	El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago.	Leve	1	0.23	966.00
4	Artículo 24.1 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrar trabajadores en las planillas de pago.	Grave	1	1.35	5,670.00
5	Artículo 24.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No tener actualizada la planilla de pago o registro sustituyente.	Grave	1	1.35	5,670.00
6	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales.	Grave	1	1.35	5,670.00
7	Artículo 24.12 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No contratar la póliza de seguro de vida.	Grave	1	1.35	5,670.00
8	Artículo 25.1 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pagar la remuneración mínima correspondiente.	Muy grave	1	2.25	9,450.00
9	Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2006-TR	El incumplimiento de disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, descanso vacacional y otros descansos.	Muy grave	1	2.25	9,450.00
TOTAL						44,478.00

Fuente: Elaboración propia