



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR
INDUSTRIAL DEL PERÚ RUBRO EQUIPAMIENTO
INDUSTRIAL: CASO EMPRESA MARPATECH
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - PIURA, 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACION
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**

AUTORA:

LISSET TATIANA SANDOVAL TALLEDO

ORCID: 0000-0002-7751-2130

ASESOR:

MG. CPC. ROBERT IVÁN POLO RUIZ

ORCID: 0000-0002-9215-0932

PIURA-PERÚ

2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR
INDUSTRIAL DEL PERÚ RUBRO EQUIPAMIENTO
INDUSTRIAL: CASO EMPRESA MARPATECH
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - PIURA, 2018.**

**“PROYECTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**

AUTORA:

LISSET TATIANA SANDOVAL TALLEDO

ORCID: 0000-0002-7751-2130

ASESOR:

MG. CPC. ROBERT IVÁN POLO RUIZ

ORCID: 0000-0002-9215-0932

PIURA-PERÚ

2021

1. Título del proyecto de investigación

**CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR
INDUSTRIAL DEL PERÚ RUBRO EQUIPAMIENTO
INDUSTRIAL: CASO EMPRESA MARPATECH
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - PIURA, 2018.**

2. Equipo del trabajo

AUTOR

SANDOVAL TALLEDO, LISSET TATIANA

ORCID: 0000-0002-7751-2130

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Chimbote, Perú

ASESOR

MG. CPC POLO RUIZ, ROBERT IVÁN

ORCID: 0000-0002-9215-0932

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Contabilidad, Chimbote, Perú

JURADO

Mg. CPC. Saavedra Chiroque Alejandro Arturo

ORCID: 0000-0001-8886-6519

Presidente

Mg. CPC. Jannyna Reto Gómez

ORCID: 0000-0002-6355-1614

Miembro

Mg. CPC. Adolfo Antenor Jurado Rosas

ORCID: 0000-0002-2840-0378

Miembro

3. Hoja de firma de jurado y asesor

Mg. CPC. Saavedra Chiroque Alejandro Arturo
Presidente

Mg. CPC. Jannyna Reto Gómez
Miembro

Mg. CPC. Adolfo Antenor Jurado Rosas
Miembro

Mg. CPC. Polo Ruiz, Robert Iván
Asesor

4. Hoja de Agradecimiento y dedicatoria

Agradecimiento:

A Dios quien es el que decide hasta
dónde me es posible la vida para lograr
mis metas.

A los maestros de escuela y todos
aquellos que me guiaron y vieron
desarrollándome como profesional,
quien con sus pautas ha hecho posible
y son parte del logro de este trabajo de
investigación.

Dedicatoria:

A mi madre en el cielo, que de alguna manera contribuyó en el logro de esta meta personal y profesional.

5. Resumen y Abstract

Resumen

La presente investigación titulada “Caracterización de los aspectos laborales de las empresas del sector industrial del Perú rubro equipamiento industrial: caso empresa Marpatech SAC - Piura, 2018.” Estableció como objetivo general determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector Industrial del Perú: caso empresa “Marpatech”-Piura, 2018. Se empleó la metodología de tipo cuantitativa con un diseño que corresponde al descriptivo comparativo no experimental, la población correspondió a la empresa Marpatech SAC y una muestra de 11 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario validado, estructurado de preguntas cerradas. En conclusión los empleadores deben brindar capacitaciones, estrategias para la planificación de objetivos encaminados no solo para obtener metas si no en satisfacer al trabajador y puedan brindar un buen servicio para el beneficio de la empresa.

Palabras claves: Aspectos Laborales, Empresa, Sector Industrial.

Abstract

This research entitled "Characterization of labor aspects of companies in the industrial sector of Peru industrial equipment item: Marpatech company case - Piura, 2018." Established as a general objective to determine and describe the characteristics of labor aspects of industrial equipment companies of the Industrial Sector of Peru: case company "Marpatech" -Piura, 2018. The methodology of quantitative type was used with a design that corresponds to the non-experimental comparative descriptive, the population corresponded to the company Marpatech SAC and a sample of 11 workers to whom A validated, structured questionnaire of closed questions was applied. In conclusion employers must provide training, strategies for planning objectives aimed not only to obtain profits but to satisfy the worker and provide a good service for the benefit of the company.

Keywords: Labor aspects, Company, Industrial Sector.

CONTENIDO GENERAL

1. Título del proyecto de investigación.....	iii
2. Equipo de trabajo	iv
3. Hoja de firma del jurado	v
4 Hoja de agradecimiento y dedicatoria	vi
5. Resumen y Abstract	viii
6. Contenido	x
7. Índice de gráficos, tablas, cuadros	xi
8. Índice de gráficos	xiii
I. INTRODUCCIÓN	15
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	18
2.1 Antecedentes	18
2.1.1 Antecedentes a nivel Internacional	18
2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional	18
2.1.3 Antecedentes a nivel Regional	19
2.2 Bases teóricas de la investigación	20
2.2.1 Normatividad Laboral	20
2.2.1.1 Derecho Laboral	20
2.2.1.3 La Revolución industrial y las Relaciones Laborales	20
2.2.2 Remuneraciones	21
2.2.4 Beneficios laborales.....	21
2.2.5 Vacaciones.....	21
2.2.6 Remuneración vacacional.....	21
2.2.7 Descanso vacacional.....	22
2.2.17 Empresa Marpatech	22
2.3 Hipotesis.....	27

2.4 Variable.....	27
III. METODOLOGÍA	28
3.1 El tipo y el nivel de la investigación.....	28
3.2 Diseño de la investigación	28
3.3 Población y muestra.....	28
3.4 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	29
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.6 Plan de análisis	30
3.7 Matriz de consistencia	31
3.8 Principios éticos.....	32
IV. RESULTADOS	33
4.1 Resultados.....	33
4.2 Análisis de resultados	55
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
5.1 Conclusiones	59
5.2 Recomendaciones	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	64
Anexo 01 Instrumento de evaluación	64
Anexo 02 Cronograma de actividades	66
Anexo 03 Presupuesto.....	67
Anexo 04 Consentimiento informado.....	68
Anexo 05 Consulta Ruc	69
Anexo 06 Turnitin.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Tabla 1	Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	18
Tabla 2	Matriz de Consistencia	20
Tabla 3	Cálculo de gratificaciones	22
Tabla 4	Condiciones salariales.....	23
Tabla 5	Recibe información de cómo desempeña su trabajo.....	24
Tabla 6	Disposición de un Reglamento Interno de Trabajo	25
Tabla 7	Conocimiento de los derechos y obligaciones laborales	26
Tabla 8	Cumplimiento del horario de salida del personal	27
Tabla 9	Conocimiento de los protocolos en caso de emergencia	28
Tabla 10	Control de ingreso y salida de los trabajadores	29
Tabla 11	Tolerancia en el trabajo	30
Tabla 12	Pago de horas extras a los trabajadores.....	31
Tabla 13	Comodidad en la empresa	32
Tabla 14	Satisfacción laboral en la empresa Marpatech SAC	33
Tabla 15	Motivación en el trabajo.....	34
Tabla 16	Conocimiento de la trayectoria de la empresa Marpatech SAC	35
Tabla 17	Relación laboral	36
Tabla 18	Toma de decisiones en el trabajo.....	37
Tabla 19	Participación de un equipo de trabajo.....	38
Tabla 20	Disposición de Equipo de Protección de Personal para la empresa....	39
Tabla 21	Información necesaria para desempeñar correctamente las labores de trabajo.....	40
Tabla 22	Información básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo.....	41
Tabla 23	Oportunidades para su desarrollo personal.....	42

Tabla 24 Conocimiento de la política de la empresa	43
Tabla 25 Instrumento de evaluación	52
Tabla 26 Cronograma de actividades	54
Tabla 27 Presupuesto.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Cálculo de gratificaciones	22
Gráfico 2 Condiciones Salariales.....	23
Gráfico 3 Recibe información de cómo desempeña su trabajo	24
Gráfico 4 Disposición de un Reglamento Interno de Trabajo	25
Gráfico 5 Conocimiento de los derechos y obligaciones laborales	26
Gráfico 6 Cumplimiento del horario de salida del personal	27
Gráfico 7 Conocimiento de los protocolos en caso de emergencia	28
Gráfico 8 Control de ingreso y salida de los trabajadores	29
Gráfico 9 Tolerancia en el trabajo	30
Gráfico 10 Pago de horas extras a los trabajadores	31
Gráfico 11 Comodidad en la empresa.....	32
Gráfico 12 Satisfacción laboral en la empresa Marpatech SAC	33
Gráfico 13 Motivación en el trabajo	34
Gráfico 14 Conocimiento de la trayectoria de la empresa Marpatech SAC	35
Gráfico 15 Relación laboral	36
Gráfico 16 Toma de decisiones en el trabajo.....	37
Gráfico 17 Participación de un equipo de trabajo.....	38
Gráfico 18 Disposición de Equipo de Protección de Personal para la empresa. 39	
Gráfico 19 Información necesaria para desempeñar correctamente las labores40	
Gráfico 20 Información básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo.....	41
Gráfico 21 Oportunidades para su desarrollo personal.....	42
Gráfico 22 Conocimiento de la política de la empresa	43

I. INTRODUCCIÓN

Según el (INEI, 2020) La tasa de desempleo nacional estuvo cerca de triplicarse en el tercer trimestre del año, al pasar de 3,5 % en ese mismo periodo del 2019 al 9,6 % del 2020, así mismo los resultados muestran que cerca del 65% de los empleadores esperan que el mercado laboral en general no varíe en el segundo trimestre del año 2021; es decir, no habría ni generación de nuevos puestos ni despidos a niveles absolutos en todos los sectores del trabajo.

En el Perú, uno de los principales problemas en materia laboral es la persistencia del subempleo, por otro lado los instrumentos legales no han variado sustancialmente en la última década, sin embargo muchos empleadores siguen siendo reticentes respecto de la suscripción de contratos de trabajo indeterminados, usan algunas modalidades que encubren empleos con condiciones laborales disminuidas y utilizan los contratos de locación de servicios, con los que se simula frecuentemente trabajos independientes, cuando en verdad son trabajos subordinados.

Una parte de las decisiones de la empresa requieren un cierto conocimiento de los mercados de trabajo en los que se localizan las competencias profesionales. Esta materia se ocupa de proporcionar elementos de análisis que permitan captar e interpretar datos en base a los aspectos laborales. Marpatech es una empresa dedicada a suministrar bienes intermedios, productos que serán utilizados en futuros procesos de producción.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado principal es el siguiente:

¿Cuáles son las características de los aspectos laborales de las empresas del Sector industrial del Perú rubro equipamiento industrial Caso empresa “Marpatech Sociedad Anónima Cerrada” – Piura, 2018?

Por consiguiente, se planteó el siguiente objetivo general:

- Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector Industrial del Perú: caso empresa “Marpatech Sociedad Anónima Cerrada”-Piura, 2018.

Para poder conseguir el objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Describir las características del financiamiento de los aspectos laborales de las empresas industriales del sector industrial del Perú, 2018.
- Descubrir las características de los aspectos laborales de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada de Piura, 2018.
- Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector industrial del Perú y de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada de Piura, 2018.

La presente investigación se justifica porque tiene relevancia social, dado que se explicará las normas y leyes laborales dando explicación del comportamiento de los organismos y también de un conjunto de técnicas aplicables a la conducción de la organización en forma eficiente. Este estudio beneficiará tanto al empleador como al trabajador, y a las personas que necesiten canalizar este tema de investigación. La investigación es de tipo descriptiva; y nivel de investigación descriptivo – comparativo, con un diseño que corresponde al descriptivo comparativo no experimental. En cuanto a las conclusiones hoy en día los empleados requieren

mejoras laborales para que puedan realizar su trabajo con estímulo y que esto genere el mejoramiento de sus actividades en el ámbito de trabajo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes Internacionales

Mathias Kulfas, (2018) en su tesis el propósito del trabajo de investigación es aplicar los conocimientos y herramientas adquiridos en la Carrera, mediante el análisis de las opciones de financiamientos de diferentes empresas industriales, detectando el problema y sus causas para poder otorgar recomendaciones útiles que contribuyan a su mejora y solución. La metodología aplicada fue mediante la investigación acerca del mercado, del panorama macro económico de la Argentina, de visitas vía Web de diferentes Bancos Públicos y de distintas Sociedades de Garantías para poder brindar el mejor camino a seguir a las diferentes empresas industriales. Se define la hipótesis mediante el análisis realizado y a través del marco teórico brindado por la UNSAM.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Chino M., Elaez R. (2018), en su tesis “Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las mypes en el distrito del cusco y el empleo digno” el objetivo de esta investigación es determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno. La presente investigación es un estudio descriptivo, se especificó ciertas características para llegar a las conclusiones obtenidas en este caso de la realidad de los trabajadores de las MYPE, para probar nuestra investigación. Así mismo concluyó que la población laboral de las MYPE predominantemente son jóvenes, pero también se da la presencia de menores de edad, cuyos derechos deberían ser rigurosamente fiscalizados.

Alejandro R, (2016), en su tesis titulada “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores, para ello se obtuvo una muestra representativa de 30 colaboradores que fueron seleccionados a través de una muestra no probabilístico por conveniencia para luego solicitarles el llenado de los cuestionarios que previamente fueron evaluados por expertos en la materia, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Se concluyó que con la finalidad de conocer la relación en lo que concierne a las variables Condiciones laborales y satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes Regionales

De acuerdo Esparza (2016), en su tesis “El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016 – Piura”, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocío S.A. año 2016 – Piura, se utilizó una metodología tipo de descriptiva de diseño no experimental con corte transversal. Concluyó se debe desarrollar un plan de lineamientos para mejorar la orientación del liderazgo hacia el personal.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Normatividad Laboral

Según, (Alvarado, 2018), Es el conjunto de normas y leyes laborales que contempla los derechos y obligaciones que tienen los empleadores (empresa) y los trabajadores dentro de una relación laboral. En lo mencionado por el gobierno a través del MTPS está obligado a llevar un registro de trabajadores obligatorios en la cual van a inscribir a todo sus trabajadores nombrados y contratados y conocer el número de trabajo que tiene las empresas y tener un seguimiento de cada trabajador.

2.2.1.1. Derecho Laboral: Existe plena identificación entre empleador y trabajador. El acuerdo de voluntades entre los sujetos de la relación laboral determina el alcance de ejecución de las obligaciones entre empleador y trabajador. El amparo de los derechos que afecten la esfera individual del trabajador procede por medio de la acción de tutela. Comprende: seguridad social, parafiscales, salario, auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, entre otras.

2.2.1.2. La revolución industrial y las relaciones laborales

A medida que los trabajadores comenzaron a trabajar en lugares de trabajo propiedad de los empleadores en lugar de en sus hogares, la Revolución Industrial dio lugar a nuevas relaciones entre trabajadores y empleadores, sujetas a órdenes y requisitos de coordinación con las máquinas y sus colegas. Además, la introducción de las máquinas ha hecho posible que niños y mujeres trabajen en el mercado laboral donde compiten los hombres adultos. Esto ha aumentado la mayor productividad que pueden alcanzar las máquinas, lo que se ha traducido en un gran número de trabajadores desempleados,

y la situación es peor aún, ¿quién puede reemplazarlos?, los asalariados que protestan contra las condiciones laborales. Esta nueva modalidad laboral los expone a condiciones de trabajo, jornada, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, descanso insuficiente y retribución insignificante.

2.2.1.3. Contratos De Trabajo

Según, (Bailón, 2019) Es un acuerdo que celebre en forma voluntaria el empleador y el trabajador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios y el empleador a pagar una remuneración, con el contrato de trabajo se inicia un vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones de ambos. El contrato de trabajo puede ser celebrado en forma verbal o escrita, por lo que podemos señalar que no existen formalidades para su celebración.

2.2.2. Remuneraciones

La remuneración está destinada a cubrir los gastos que el trabajador eroga para la subsistencia de él y de su familia teniendo de este modo carácter alimentario.

2.2.3. Beneficios Laborales

Los trabajadores contratados sujetos a modalidad o plazo fijo tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores contratados en forma indeterminada del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

2.2.4. Vacaciones: El trabajador tiene derecho a vacaciones de 30 días calendario por cada año completo de servicios. Así mismo debe cumplir con una

jornada ordinaria minima de cuatro horas diarias. Cumplir con un año completo de servicios.

2.2.4.1. Vacaciones Truncas: Las vacaciones truncas tienen una forma de regulación en el Perú. Por la emergencia sanitaria a causa de la COVID-19, el gobierno emitió una serie de medidas excepcionales. Entre algunas de ellas ha sido:

- La licencia con goce de remuneración compensable.
- La suspensión perfecta de labores.
- La facultad del empleador de celebrar acuerdos con los trabajadores para compensar los sueldos adelantados con vacaciones ya adquiridas.

2.2.5. Remuneración Vacacional: El principio que rige el pago de la remuneración vacacional es que el trabajador debe percibir como remuneración vacacional la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

2.2.6. Descanso Vacacional: El Descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados que tiene derecho el trabajador.

2.2.7. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS): Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

2.2.8. Remuneración Computable para la CTS: Se considera remuneración computable a la remuneración básica y todas las cantidades en dinero o en especie que regularmente perciba el trabajador, como contraprestación de su labor, cualquiera

sea la denominación que se le de siempre que sea de su libre disposición, se incluye en este concepto, el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en dinero o en especie por el empleador.

2.2.9. Remuneración no Computable para la CTS: En este concepto lo detallamos de la siguiente manera:

- Gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de navidad o similares.
- El valor del transporte siempre que este suspedido a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonios, nacimientos de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.

2.2.10. Liquidación de la CTS: El empleador deberá entregar a cada trabajador dentro de los 5 días hábiles de efectuado el deposito en la entidad financiera o bancaria, una liquidacion debidamente firmada, que contenga lo siguiente:

- Fecha y numero del documento que indique el depósito.
- Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- Nombre completo del trabajador.
- Informacion detallada de la remuneración computable.
- Periodo de servicios que se cancela.
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

2.2.11. Gratificaciones: Son sumas de dinero que el empleador entrega a los trabajadores en razón de la existencia del vínculo laboral por fiestas patrias y navidad, no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna

- Julio y Diciembre: Las gratificaciones del mes de julio con ocasión de fiestas patrias serán pagadas hasta la primera quincena del mes de julio y la de diciembre con ocasión de la navidad serán abonadas en la primera quincena del mes de diciembre.
- Proporcional: Se efectúa dentro de las 48 horas de haberse culminado el cese.

2.2.12. Periodo de Prueba

Es de tres (03) meses a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. El periodo de prueba se rige por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de productividad y Competitividad Laboral), en el que señala que podrá ser por tres meses y en casos que las labores requieran de un período de capacitación o adaptación mayor, puede resultar justificada tal prolongación, siendo de seis (06) meses en el caso de los trabajadores calificados o de confianza y de un (01) año en el caso de personal de dirección, esta aplicación debe constar por escrito y dentro de los plazos máximos señalados, una vez que el trabajador supere el periodo de prueba, alcanza la protección contra el despido arbitrario.

2.2.13. Indemnización por despido en contratos bajo modalidad

El trabajador está obligado a entregar 12 remuneraciones al trabajador.

2.2.14. Derechos De Los Trabajadores

- a) El empleador tiene la obligación de registrar a los trabajadores en las planillas de remuneraciones ya sea manual y electrónica, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios de igual manera esta en obligación de entregar al trabajador las boletas de pago mensual o semanal.
- b) Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con sus inspectores de trabajo.
- c) Todo trabajador tiene derecho a percibir sus beneficios sociales en la relación laboral con su empleador.

2.2.15. Derechos Y Obligaciones De Los Empleadores

- a) Los empleadores están obligados a llevar planilla de pagos manual y electrónica y registrar a sus trabajadores dentro de las 72 horas de ingresados a laborar.
- b) El empleador está obligado a exhibir el horario de trabajo en un lugar visible de igual manera la síntesis de la legislación laboral.
- c) El empleador está obligado a dar a conocer a dar a conocer el reglamento interno de trabajo para que sea cumplido y respetado tanto por la empresa como el trabajador.

2.2.16. EMPRESA “MARPATECH SAC”

- d)** RAZÓN SOCIAL: Marpatech S.A.C.
- e)** RUC. 20513612371
- f)** FECHA DE INICIO DE LAS OPERACIONES: 01/08/2006
- g)** OBJETO: Dedicarse a la venta, suministro y/o fabricación de proyectos de: automatización de tipo industrial, Servicios de diseño, consultoría, ingeniería, servicios de mantenimiento, montaje. Los sectores a los cuales la sociedad ofrecerá productos y servicios son: Agroindustriales, minería, cemento, gas y petróleo.
- h)** DURACIÓN: Indefinida.
- i)** DOMICILIO: Lima, pudiendo establecer sucursales u oficinas en cualquier lugar del país y del extranjero.
- j)** CAPITAL SOCIAL: S/. 5,000.00 Nuevos Soles, dividido en 5,000 acciones nominativas de S/. 1.00 nuevos soles cada una, pagado totalmente.

GERENTE GENERAL: Marco Antonio Paretto Quispe. Fecha de Nacimiento: 25/05/1969; con DNI N° 07459502

2.3. HIPÓTESIS

(Coelho, 2021), la hipótesis es la suposición de algo que podría, o no, ser posible. En este sentido, podemos mencionar que la hipótesis es una idea o un supuesto a partir del cual nos preguntamos el porqué de una situación o cosa, bien sea un fenómeno, un hecho o un proceso. Como tal, las hipótesis permiten dar inicio al proceso de pensamiento, mediante el cual se accederá a determinados conocimientos.

2.4. VARIABLE:

Para el desarrollo de este informe se utilizó solo una variable, Aspectos Laborales, para así dar con el desarrollo de la investigación.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y el nivel de investigación

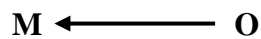
El tipo de investigación es cuantitativo, porque la recolección de datos y la presentación de los resultados se han utilizado procedimientos estadísticos e instrumentos de medición.

Es no experimental porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente la variable.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño utilizado para la presente investigación es el que corresponde al descriptivo comparativo, cuya representación gráfica es:

Su esquema es el siguiente:



M = Muestra

O = Observación de las variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población está constituida por las Empresas de equipamiento industrial del Perú.

3.3.2. Muestra

Se aplica la muestra intencional. En este caso: Empresa “Marpatech S.A.C.” a 11 trabajadores de la entidad en mención.

3.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
V1: Aspectos Laborales	Es el conjunto de normas y leyes laborales que contempla los derechos y obligaciones que tiene los empleadores (empresa) y los trabajadores dentro de una relación laboral.	Se dividen en:	Normativa Laboral	Legislación laboral	Derecho laboral	Cuestionario
					Derecho colectivo	
			Beneficios Laborales	Vacaciones	Vacaciones trucas	
					Remuneración Vacacional.	
					Duración descanso vacacional	
				CTS	Trabajadores excluidos	
					Remuneración computable y no computable	
					Trabajadores con derecho a este beneficio	
			Gratificaciones	Julio		
				Diciembre		
Proporcional						

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

En la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta a los trabajos con mayor nivel de representación e involucradas en el tema objeto de estudio.

3.5.2. Instrumentos

Para el recojo de la información se utilizó como instrumento un cuestionario con 22 preguntas.

3.6. Plan de análisis

Para el desarrollo de la presente investigación se ejecutó un análisis descriptivo. Recopilada la información a través de la encuesta, se describe la variable de estudio tal como se aprecia, utilizando para esto archivos de texto y Excel.

3.7. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METODOLOGIA
<p>Caracterización de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector Industrial del Perú: caso empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada – Piura 2018.</p>	<p>¿Cuáles son las características de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector Industrial del Perú: caso empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada – Piura 2018?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector industrial del Perú y de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada de Piura - Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Describir las características del financiamiento de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector Industrial del Perú, 2018. • Describir las características de los aspectos laborales de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada de Piura, 2018. • Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector industrial del Peru y de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada de Piura, 2018. 	<p>El tipo de investigación El tipo de investigación es de tipo cuantitativo.</p> <p>Nivel de la investigación De nivel descriptivo.</p>

Fuente: Elaboración propia

3.8. Principios éticos de la investigación

Principio de Protección a las personas, Principio de beneficencia, Principio de justicia.

Las encuestas se realizaron con respeto a las personas, aceptado sus opiniones, sin perjudicar a la empresa. Esto facilita nuestra investigación ya que de alguna u otra manera despierta el interés de una persona por realizar y especialmente por hacer eficiente su trabajo.

IV. RESULTADOS

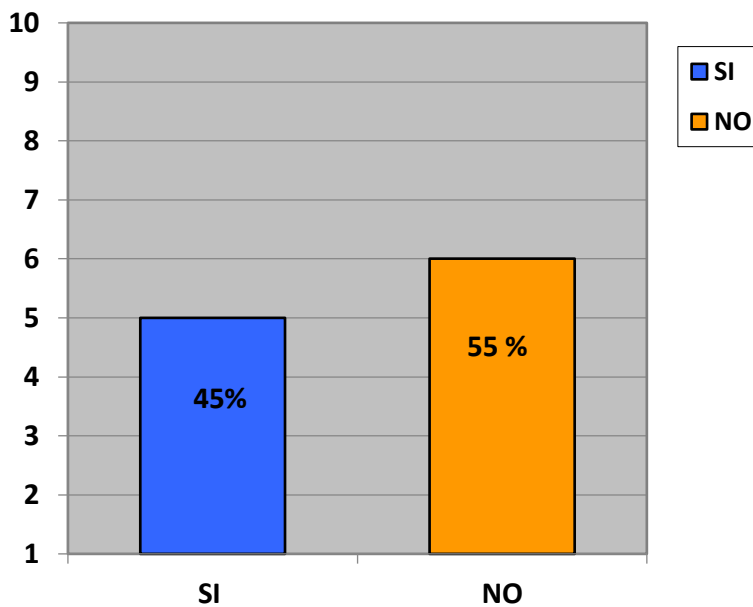
4.1.Resultados

Tabla 3 Cálculo de gratificaciones

RESPUESTA	n°	%
SI	05	45%
NO	06	55%
TOTAL	11	100 %

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores la Empresa Marpatech SAC
Elaboración propia*

Gráfico 1 Cálculo de gratificaciones



Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3, se determina que un 55% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC, no conocen el cálculo de sus gratificaciones, sin embargo, el 45% si conoce. Se considera que el trabajador solicite una información detallada del cálculo de su gratificación.

Tabla 4 Condiciones salariales

RESPUESTA	n°	%
SI	02	18%
NO	09	82%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

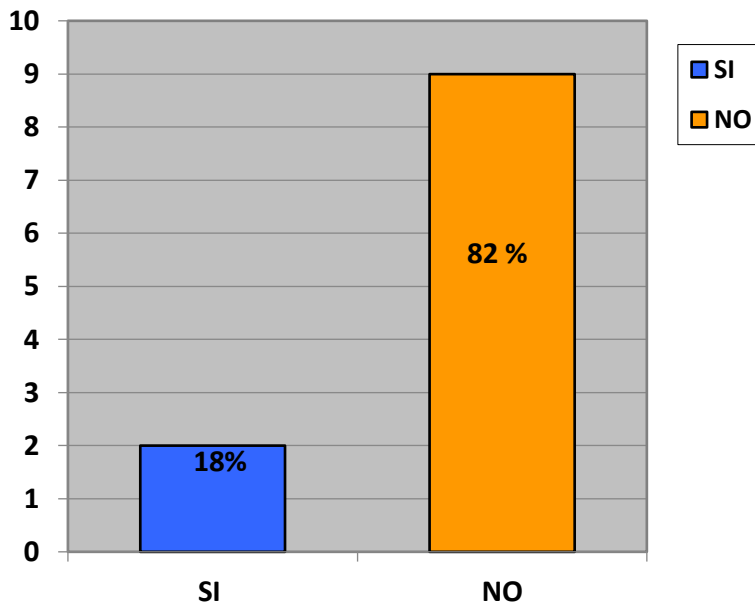


Gráfico 1 Condiciones Salariales

Fuente: Tabla 4

Interpretación: Se determina que un 82% de los trabajadores de la empresa Marpatech no consideran buenas las condiciones salariales mientras que un 18% si consideran. La mayoría de los trabajadores aceptan el salario que reciben para cubrir sus necesidades.

Tabla 5 Recibe información de cómo desempeña su trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	06	55%
NO	05	45%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

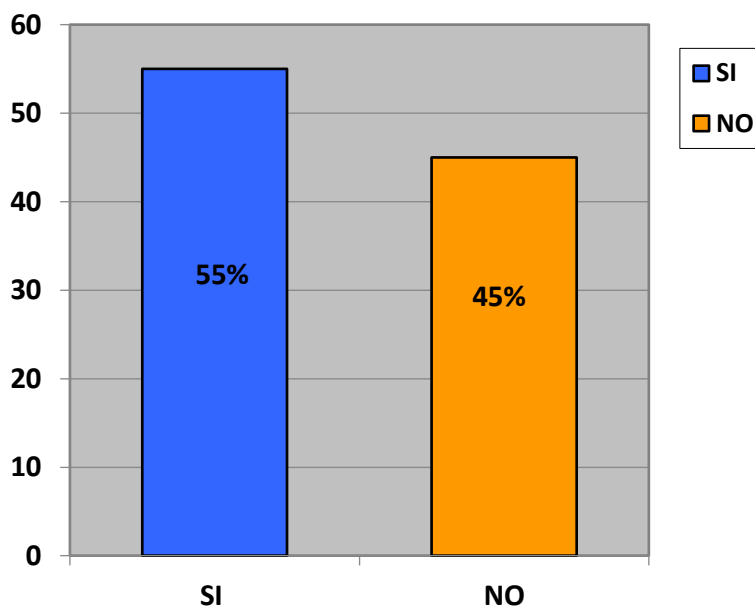


Gráfico 3 Recibe información de cómo desempeña su trabajo

Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5, se determina que un 55% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC reciben información de cómo desempeñan su trabajo y un 45% no reciben información.

Tabla 6 Disposición de un Reglamento Interno de Trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

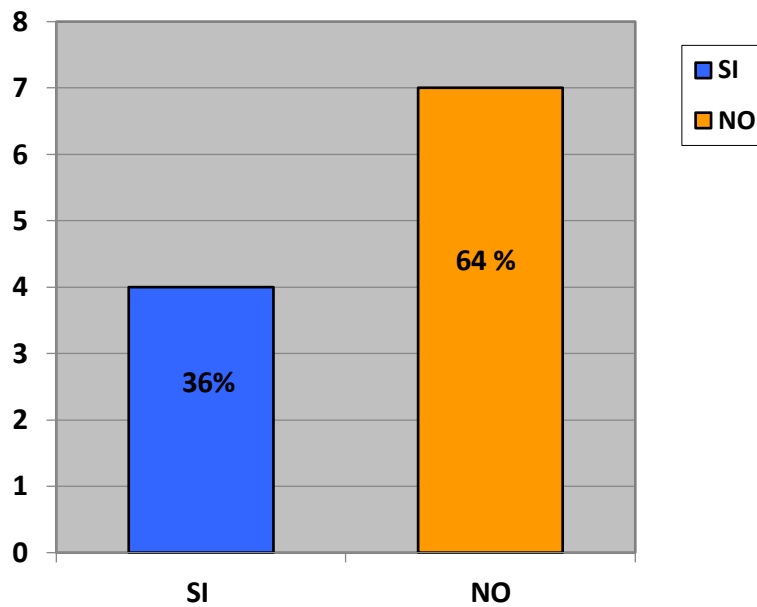


Gráfico 4 Disposición de un Reglamento Interno de Trabajo

Fuente: Tabla 6

Interpretación: Según la tabla 6 se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no cuentan con un reglamento interno de trabajo, mientras que un 36% si cuentan con dicha documentación. Se debe informar al trabajador ya sea nuevo trabajador, la importancia de este reglamento.

Tabla 7 Conocimiento de los derechos y obligaciones laborales

RESPUESTA	n°	%
SI	10	91%
NO	01	09%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

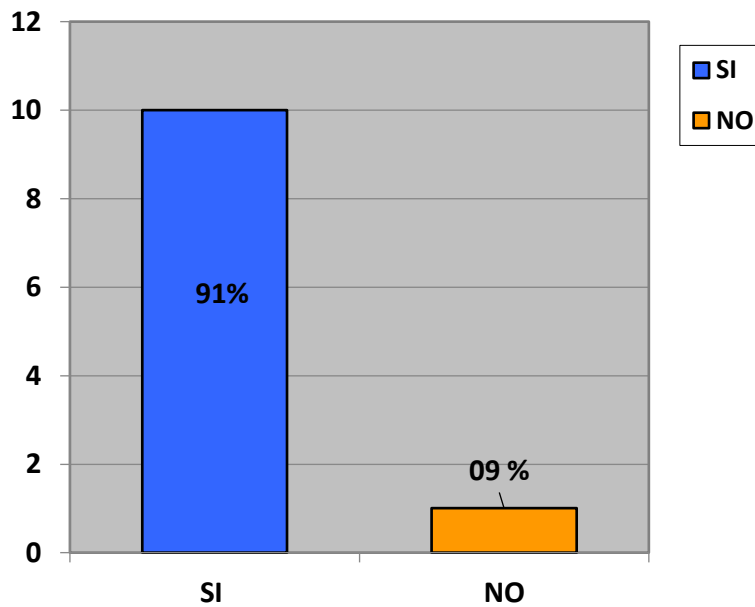


Gráfico 5 Conocimiento de los derechos y obligaciones laborales

Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la lectura de los datos procesados, se determina que un 91% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC conocen sus derechos y obligaciones. La empresa brinda conocimiento a los trabajadores desde el primer día de sus labores.

Tabla 8 Cumplimiento del horario de salida del personal

RESPUESTA	n°	%
SI	08	73%
NO	03	27%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

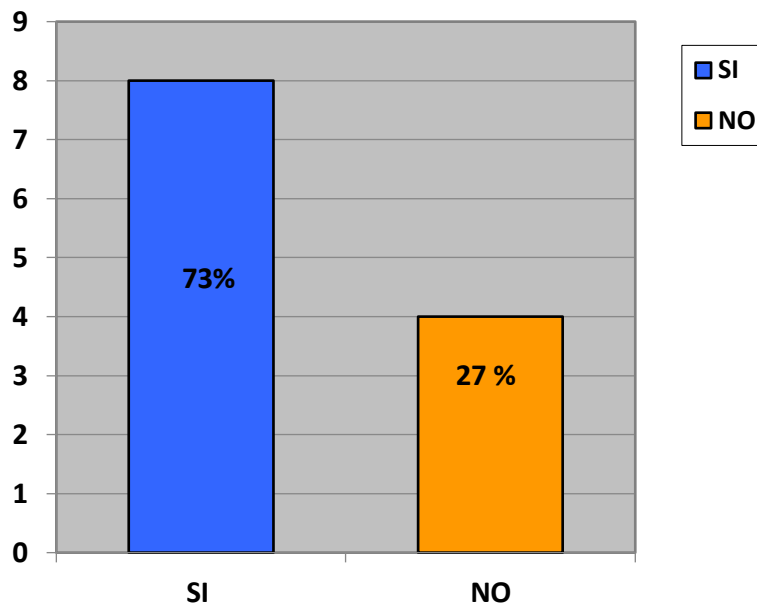


Gráfico 6 Cumplimiento del horario de salida del personal

Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 8, se determina que un 73% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC indican que la empresa si cumple con el horario de salida de los trabajadores. La empresa debería ser más minuciosa en el control de la salida del personal.

Tabla 9 Conocimiento de los protocolos en caso de emergencia

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

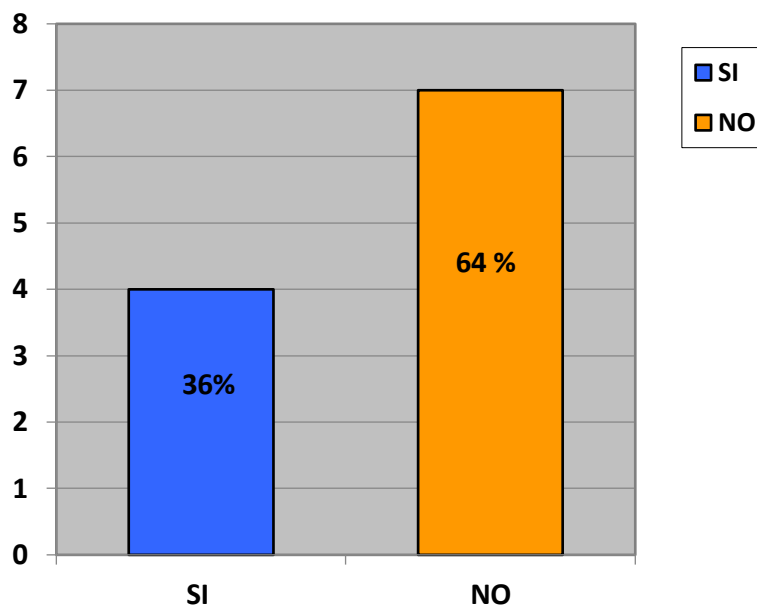


Gráfico 7 Conocimiento de los protocolos en caso de emergencia

Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9, se determina que un 64 % de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no tienen claros y desconocen los protocolos en caso de emergencia. La empresa debería realizar simulacros.

Tabla 10 Control de ingreso y salida de los trabajadores

RESPUESTA	n°	%
SI	07	64%
NO	04	36%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

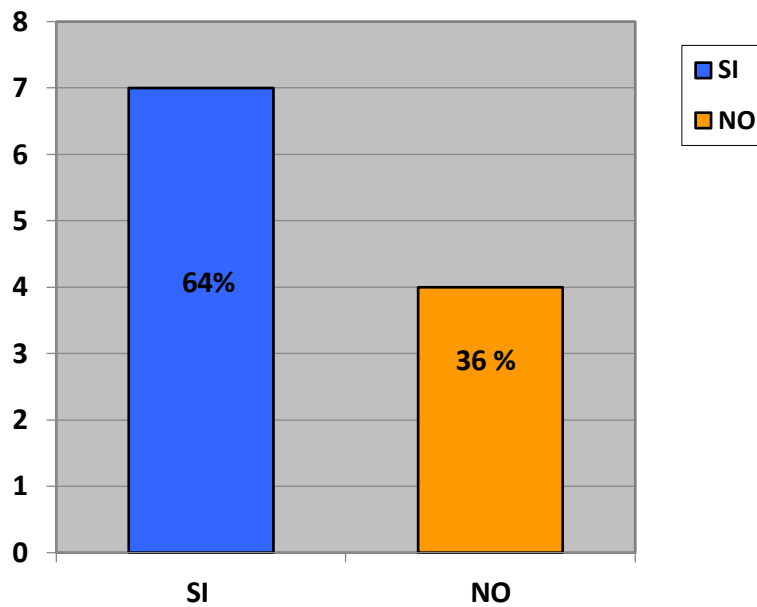


Gráfico 8 Control de ingreso y salida de los trabajadores

Fuente: Tabla 10

Interpretación: En la tabla 10, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC indican que la empresa si controla el ingreso y salida del personal.

Tabla 11 Tolerancia en el trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

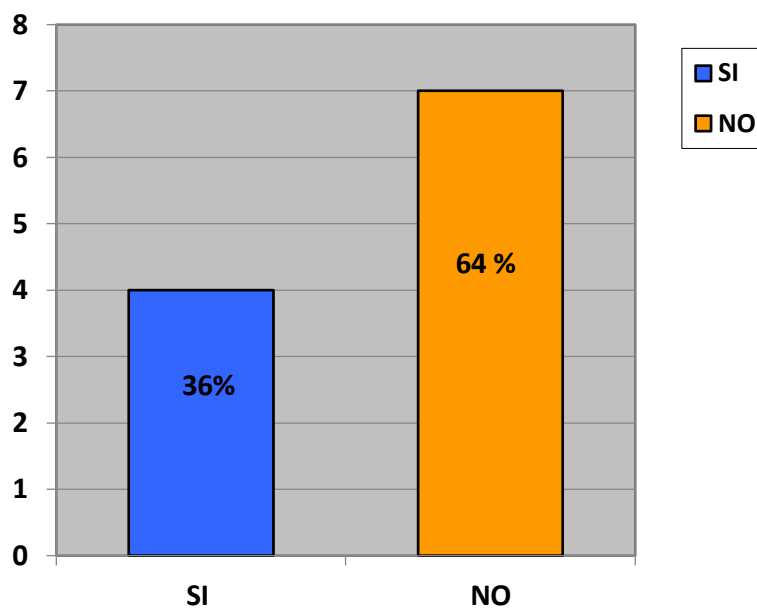


Gráfico 9 Tolerancia en el trabajo

Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la tabla 11, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no cuentan con tolerancia. La empresa debería brindar minutos de tolerancia a sus trabajadores.

Tabla 12 Pago de horas extras a los trabajadores

RESPUESTA	n°	%
SI	01	0%
NO	11	100%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

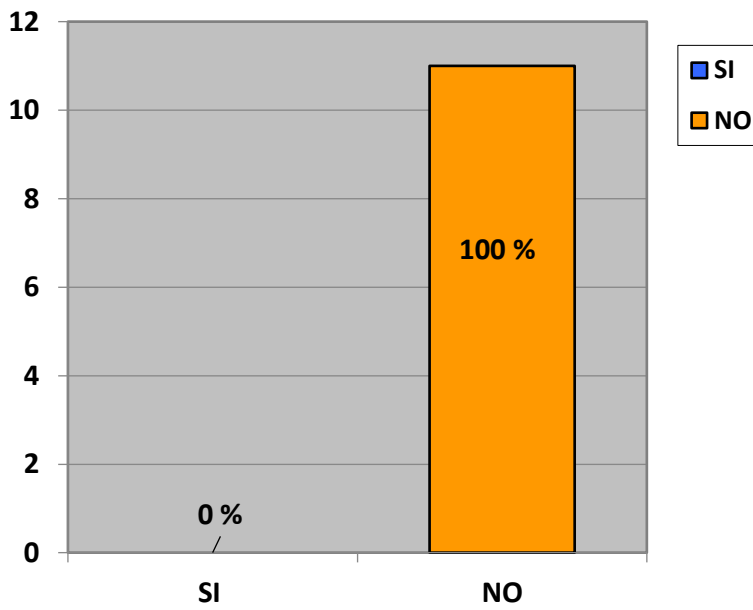


Gráfico 10 Pago de horas extras a los trabajadores

Fuente: Tabla 12

Interpretación: En la tabla 12, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no les pagan horas extras. La empresa debería cumplir con los pagos que le corresponden a sus trabajadores.

Tabla 13 Comodidad en la empresa

RESPUESTA	n°	%
SI	07	64%
NO	04	36%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

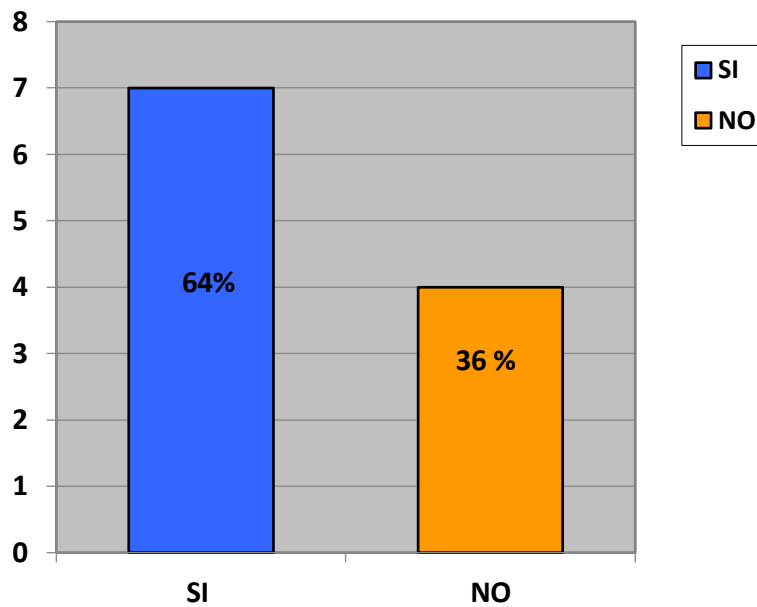


Gráfico 11 Comodidad en la empresa

Fuente: Tabla 13

Interpretación: En la tabla 13, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC se sienten bien trabajando en la entidad en mención. A los trabajadores se sienten satisfechos con el horario de la empresa.

Tabla 14 Satisfacción laboral en la empresa Marpatech SAC

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

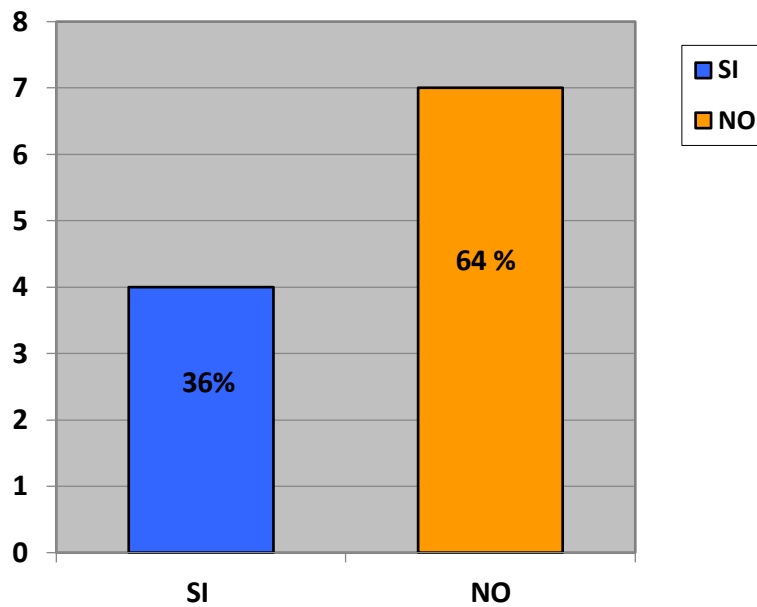


Gráfico 12 Satisfacción laboral en la empresa Marpatech SAC

Fuente: Tabla 14

Interpretación: Según la tabla 14e la lectura de los datos procesados, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no se sienten motivados y un 36 % les gusta el trabajo que desarrollan.

Tabla 15 Motivación en el trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	10	91%
NO	01	09%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

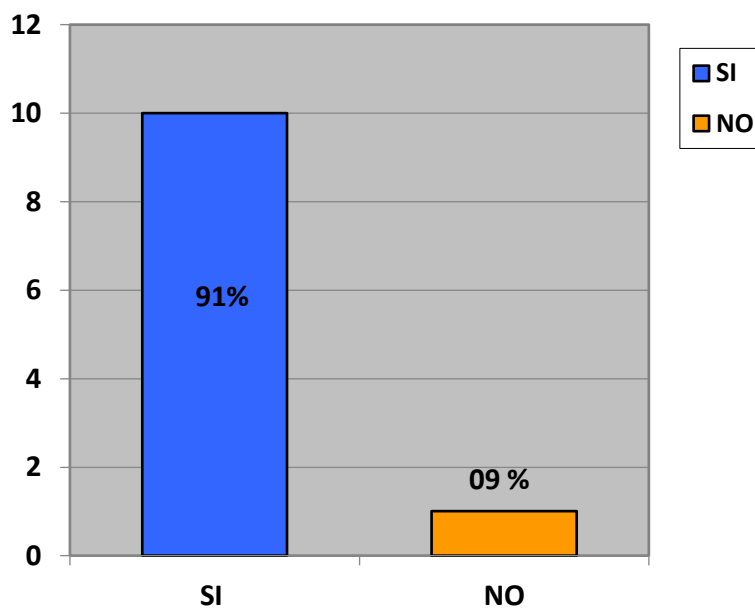


Gráfico 13 Motivación en el trabajo

Fuente: Tabla 15

Interpretación: En la tabla 15, se determina que un 91% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC es gratificante el nombre de la empresa y su posición en el sector. Esto les permite a los trabajadores obtener un certificado de calidad al culminar el contrato con la empresa.

Tabla 16 Conocimiento de la trayectoria de la empresa Marpatech SAC

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

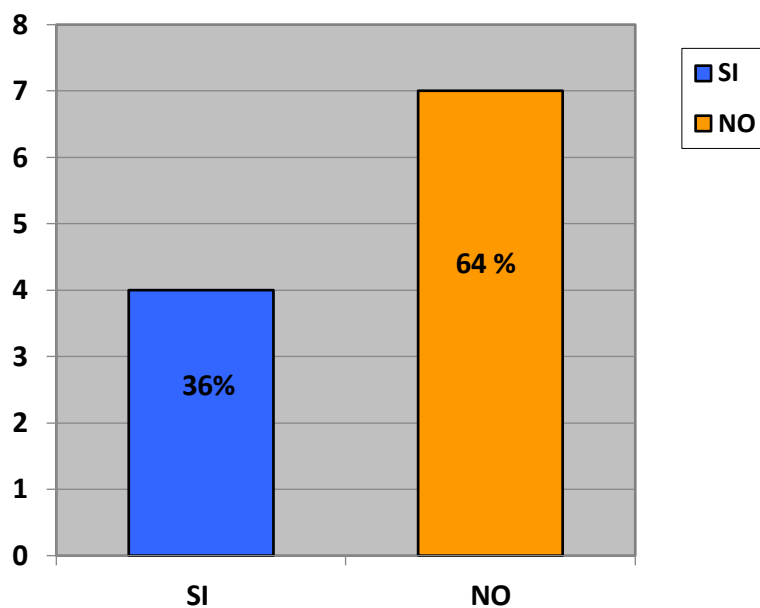


Gráfico 14 Conocimiento de la trayectoria de la empresa Marpatech SAC

Fuente: Tabla 16

Interpretación: En la tabla 16, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no conocen la historia de la empresa.

Tabla 17 Relación laboral

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

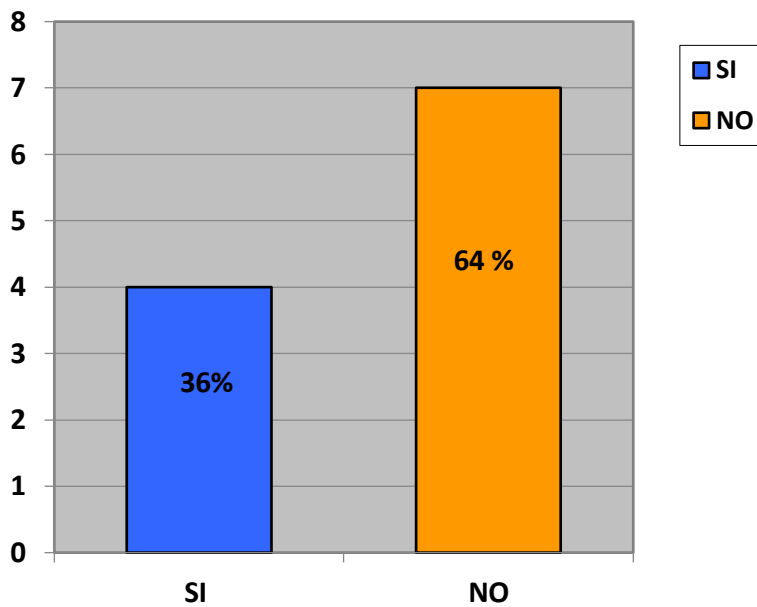


Gráfico 15 Relación laboral

Fuente: Tabla 17

Interpretación: En la tabla 17, se determina que un 45% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC, no conocen el cálculo de sus gratificaciones.

Tabla 18 Toma de decisiones en el trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

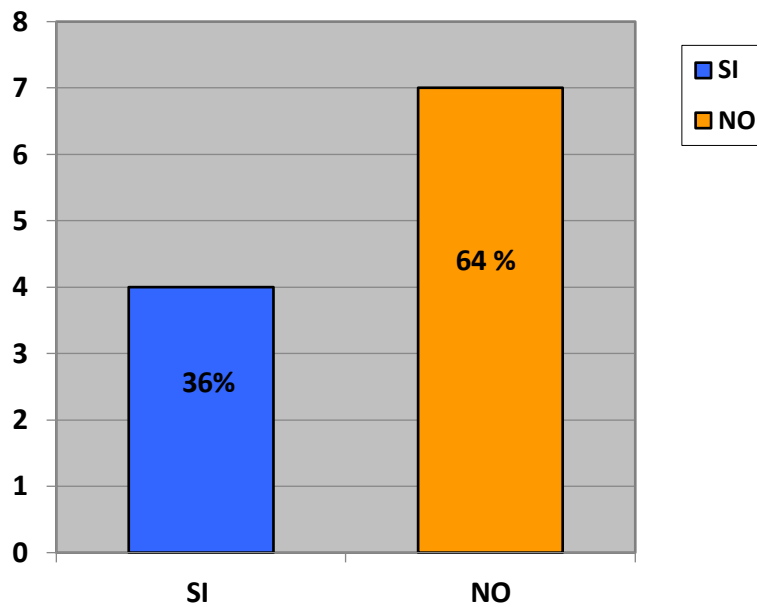


Gráfico 16 Toma de decisiones en el trabajo

Fuente: Tabla 18

Interpretación: En la tabla 18, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no les resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo. A la mayoría de trabajadores sienten temor expresar sus opiniones, pueden ser despedidos.

Tabla 19 Participación de un equipo de trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

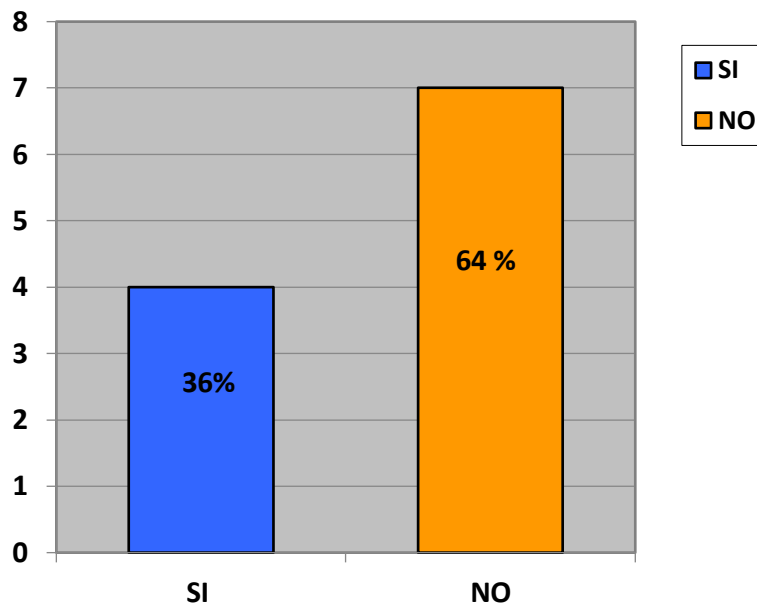


Gráfico 17 Participación de un equipo de trabajo

Fuente: Tabla 19

Interpretación: En la tabla 19, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no se sienten parte de un equipo de trabajo.

Tabla 20 Disposición de Equipo de Protección de Personal para la empresa

RESPUESTA	n°	%
SI	05	45%
NO	06	55%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

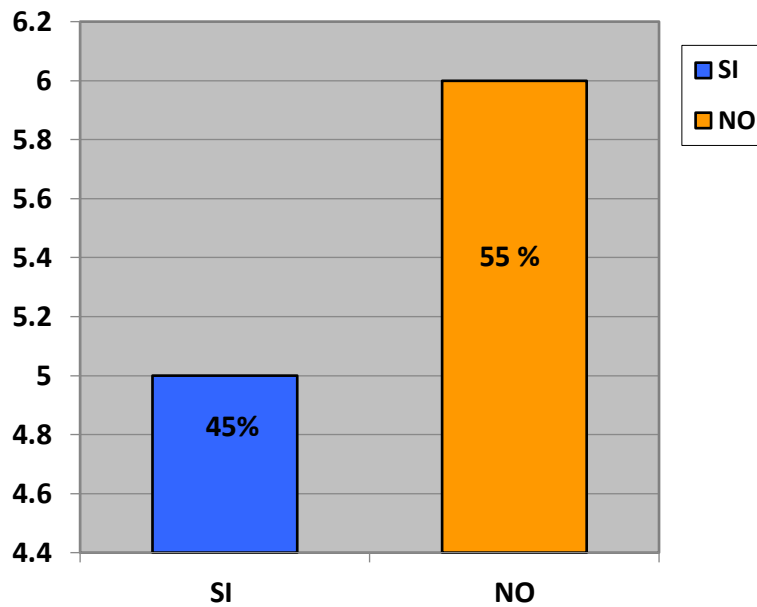


Gráfico 18 Disposición de Equipo de Protección de Personal para la empresa

Fuente: Tabla 20

Interpretación: En la tabla 20, se determina que un 55 % de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no les facilitan los equipos de protección individual necesarias para su trabajo.

Tabla 21 Información necesaria para desempeñar correctamente las labores de trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	05	45%
NO	06	55%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

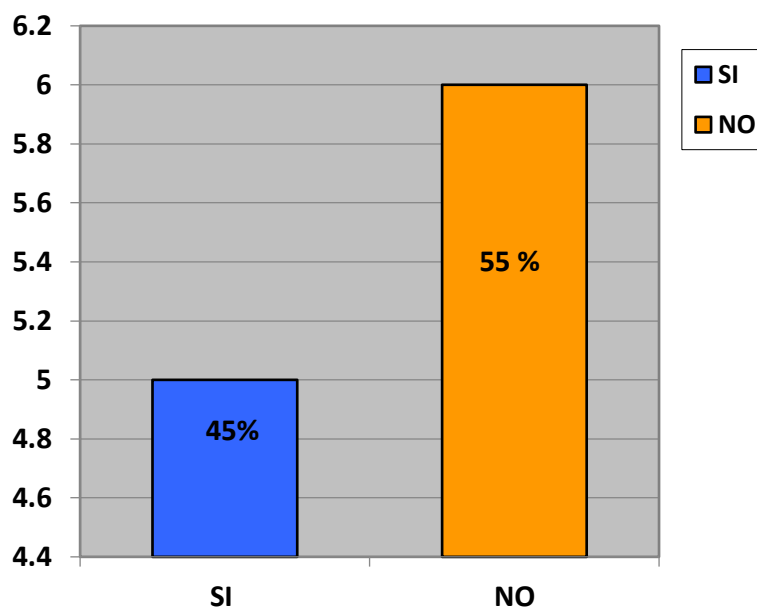


Gráfico 19 Información necesaria para desempeñar correctamente las labores

Fuente: Tabla 21

Interpretación: En la tabla 21, se determina que un 55% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no reciben la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.

Tabla 22 Información básica sobre prevención de riesgos laborales previa a la incorporación al puesto de trabajo

RESPUESTA	n°	%
SI	04	36%
NO	07	64%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

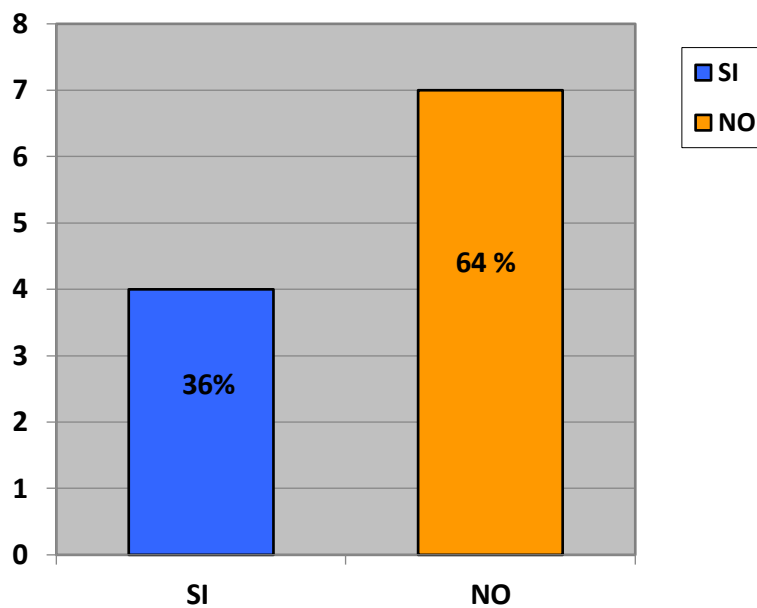


Gráfico 20 Información básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo

Fuente: Tabla 22

Interpretación: En la tabla 22, se determina que un 64% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no han recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previa a la incorporación al puesto de trabajo.

Tabla 23 Oportunidades para su desarrollo personal

RESPUESTA	n°	%
SI	06	55%
NO	05	45%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

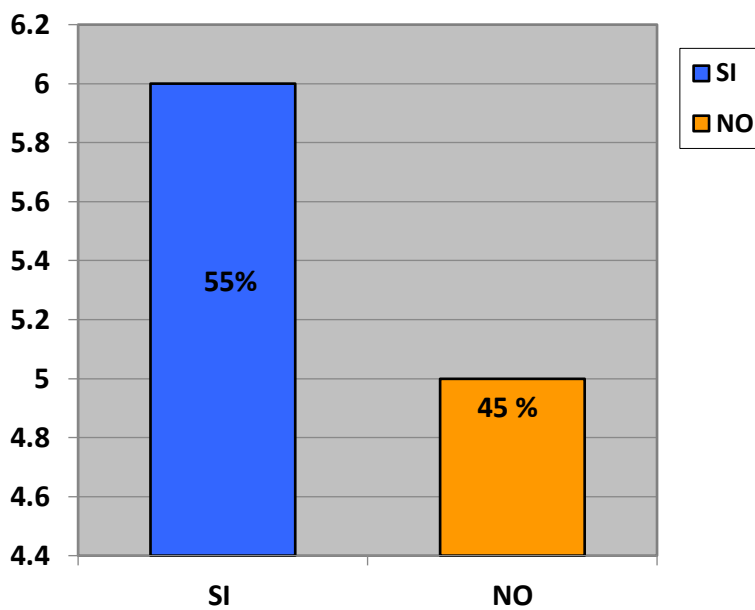


Gráfico 21 Oportunidades para su desarrollo personal

Fuente: Tabla 23

Interpretación: En la tabla 23, se determina que un 55% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC tienen oportunidades para su desarrollo profesional.

Tabla 24 Conocimiento de la política de la empresa

RESPUESTA	n°	%
SI	03	27%
NO	08	73%
TOTAL	11	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Marpatech SAC

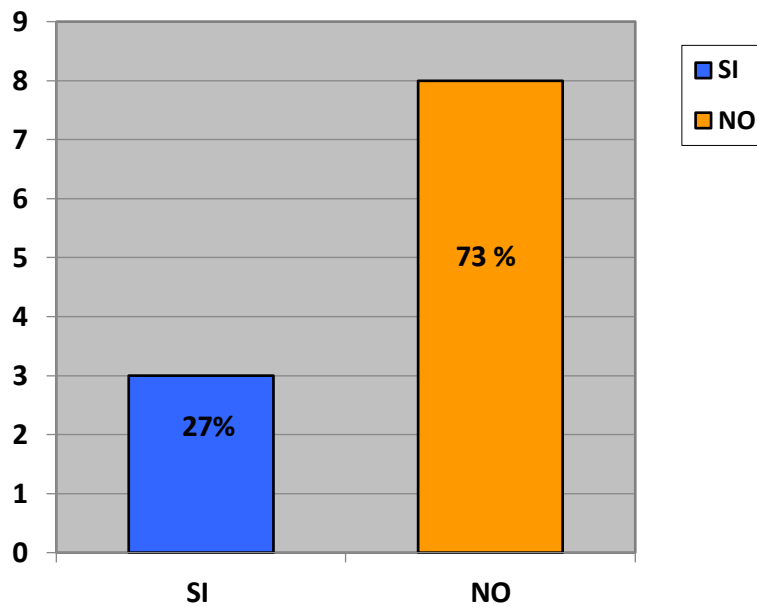


Gráfico 22 Conocimiento de la política de la empresa

Fuente: Tabla 24

Interpretación: En la tabla 24, se determina que un 73% de los trabajadores de la empresa Marpatech SAC no están de acuerdo con la política de la empresa.

4.2. Análisis de resultados

4.2.1. De acuerdo al objetivo general: Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas de equipamiento industrial del Sector Industrial del Perú: Caso empresa Marpatech SAC – Piura, 2018.

Resumen de antecedentes	Descripción y determinación de las características
Antecedentes Internacionales Mathias, K (2018)	Se puede afirmar que existen distintas formas de financiamiento a elegir como se mencionó que son el motor para el crecimiento en la economía de nuestro país. Alcanzar un financiamiento efectivo, es distinto porque cuenta con diferentes situaciones económicas y sociales.
Antecedentes Nacionales Chino M., Elaez R. (2018) Alejandro R. (2016)	La realidad laboral de las MYPE en el distrito de Cusco por las cifras obtenidas en la presente investigación no son favorables en relación al cumplimiento de normas laborales vigentes en el país, particularmente para este sector laboral importante y se aleja de estándares que exigen las normas supranacionales de la OIT, como son oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales y condiciones de seguridad e higiene; en

	<p>base a los resultados del trabajo de campo reflejado en las tablas y gráficos podemos inferir que estos estándares no se están cumpliendo, y ello repercute de forma negativa al empleo digno.</p> <p>Las diferentes modalidades de condiciones de trabajo, ya sea en el sector estatal o privado, generan problemas sicosociales, de inseguridad, de insatisfacción, que afectan seriamente en su calidad de vida del trabajador, repercutiendo negativamente en su salud mental, y en el ánimo y mejor rendimiento laboral.</p>
<p>Antecedentes Regionales Esparza (2016)</p>	<p>Para continuar con el nivel de desempeño laboral se recomienda monitorear constantemente actividades, responsabilidades, la productividad y eficiencia en las tareas asignadas normalmente con la entrega de reporte para la elaboración de las características de los aspectos laborales.</p>

4.2.1.1. Objetivos específicos:

O1. Describir las características del financiamiento de los aspectos laborales de las empresas industriales del Sector industrial del Perú 2018.

Según el gráfico de la tabla 02 se determinan que los trabajadores no consideran buenas las condiciones salariales. Sin embargo al sueldo, los incentivos, cuando existen en la empresa y las prestaciones que se otorgan al personal. A esto se le suele identificar como el paquete de compensación (financiera) total. Aunque debe observarse que solo

se integra por aquellos pagos en efectivo, también representan un equivalente de ingreso (dinero) que sin duda contribuye a elevar el bienestar y el nivel de vida del empleado y de su familia. Así mismo teniendo la compensación laboral y la motivación, da como resultado una mayor productividad de los empleados en la empresa y por consiguiente el éxito de los objetivos planteados.

O2. Descubrir las características de los aspectos laborales de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada Piura 2018.

En la tabla 05 indican que los trabajadores de la empresa Marpatech SAC conocen sus derechos. En la industria suele emplearse el incentivo como medio para alentar al empleado a alcanzar la meta de otra persona, es posible que no se sienta interesada en reducir los costos o en el aumento de la producción; pero se le puede persuadir de alcanzar esa meta por medio de un incentivo.

O3. Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del Sector Industrial del Perú y de la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada de Piura, 2018.

CARACTERÍSTICAS	EMPRESAS SECTOR INDUSTRIAL DEL PERÚ	MARPATECH SAC
Remuneración Mínima Vital	Sí	Sí
CTS	Si	Si
Gratificaciones: julio diciembre	Si	Si
Vacaciones	Si	Si
Descanso semanal obligatorio	Si. 48 horas	Si. 40 horas

Feridos no laborales	Si	Si
Jornada de trabajo	8 horas	8 horas
Utilidades	Si	No
SCTR	Si	Si
Seguro social de salud	Si	Si. Essalud
Sistema penitenciario	Si	Si
Seguro de vida	Si	Si

V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Según Objetivo General:

El equipamiento industrial es la recopilación de materiales, suministros, aparatos o amueblado necesario para la creación de un sistema hombre-máquina eficaz. Determinadas las necesidades y el análisis de operaciones del proceso, se definen las características del equipo, en función de los factores operarios, de producción, tiempo y seguridad.

Según Objetivo Específico 1.

- ✓ En conclusión, las empresas industriales en tanto principios y técnicas ofrecen beneficios laborales, para cumplir con las disposiciones generales para sus trabajadores.

Según Objetivo Específico 2.

Marpatech SAC es una empresa jurídica de tipo societario correspondiente a una Sociedad Anónima Cerrada, mantiene un equipo humano competente, en un clima empresarial abierto y de confianza, que promueve la innovación y la mejora continua, aplicando de este modo una adecuada gestión que asegure el crecimiento sostenido. Describiendo así sus características laborales:

- ✓ Normatividad laboral siendo así el conjunto de normas y leyes laborales que contempla los derechos y obligaciones que tienen los empleadores (empresa) y los trabajadores dentro de una relación laboral.

Silvia Fuentes (2012), Los empleadores (empresa) deben tener un reglamento que va a regular los aspectos más frecuentes y relevantes que acontecen el interior de la empresa, respecto de la organización, desarrollo y fiscalización del trabajo.

Según Objetivo Específico 3

Las empresas industriales de sector industrial del Perú y la empresa Marpatech Sociedad Anónima Cerrada, donde se infiere:

- ✓ La normativa laboral.
- ✓ Las remuneraciones, están destinadas a cubrir los gastos que el trabajador eroga para la subsistencia de él y de su familia.
- ✓ Los beneficios sociales.
- ✓ Las suspensiones de contrato de trabajo.

5.2 Recomendaciones:

Según Objetivo General:

Los aspectos laborales están presentes en todas las instancias productivas y comerciales, en las cuales el desarrollo del trabajo actúa como el eje motriz de la producción de bienes y servicios en términos globales significa un aporte al crecimiento económico del país. Los trabajadores son los consumidores de bienes y servicios, y en una economía de mercado, la generación del empleo está principalmente focalizada en la empresa privada, la cual puede conseguir recursos de inversión, que eventualmente destinará a la producción de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades que se detecten en el sector consumidor, posibilitando así la creación de nuevas fuentes de empleo y alimentando un círculo virtuoso.

Según Objetivo Específico 1

Se recomienda tanto al empleador como al trabajador tener conocimiento de las características de los aspectos laborales de la empresa para evitar problemas o situaciones futuras.

Según Objetivo Específico 2

Se recomienda que la empresa esté facultada aplicar una política de evaluación permanente a sus trabajadores tomando en consideración las siguientes pautas: La asistencia, puntualidad, cumplimiento de órdenes, calidad de ejecución de los trabajadores, eficiencia, productividad, conocimiento, sanciones y otra similar naturaleza que también permitan evaluar el rendimiento del trabajador.

Según Objetivo Específico 3

Se recomienda que las empresas realicen acciones de capacitación y desarrollo del personal, tendiente a optimizar su rendimiento y calidad de trabajo y/o actualizar sus conocimientos, tales como: concurrir a programas y actividades de capacitación y entrenamiento que desarrolle la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, A. (2018) *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Ed. Pearson, Mexico. p.129.
- ARCE ORTIZ, Elmer G. Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Primera edición. Lima: Palestra, 2008.
- Bailón, R. (2019). *Legislación Laboral*. Segunda Edición. Ed. Limusa. Mexico. p.45.
- Cabanellas, G. (2002). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires.
- Charpentier, O. (2005). “Factores intra y extra laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica”. *Revista Actual Costa Rica*, 01-09.
- CONAFOVICER. Cuentas depósitos. Disponible en:
http://www.conafovicer.com/index.php?option=com_content&view=article&id=45&-itemid=240.
- Definición.de. (14 de Diciembre de 2018). Pension. Obtenido de <https://definicion.de/>:
<https://definicion.de/?s=pension>
- Esparza , A. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016 – Piura*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Fuentes, S. (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”. QUETZALTENANGO: DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO.
- Guzmán, D. (2013). *CARACTERÍSTICAS LABORALES Y SOCIOECONÓMICAS*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- HÄBERLE, Peter. La libertad fundamental en el Estado constitucional. Traducción de Carlos Ramos. Serie “Clásicos del Derecho Constitucional”. Primera edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997.
- Hasbinnett, S. (2004). *satisfacción laboral en receptores pagadores de agencias bancarias de capital mixto de la Ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hernández, S. (2014) Metodología de la Investigación (6ta ed.)
- INEI Clasificación Industrial Internacional Uniforme. Disponible en página web.
- INEI. (Abril de 2020). Instituto nacional de estadística y informática. Perú.
<https://www.inei.gob.pe/>:
- RAMÍREZ DE PIÉROLA, F. (1985). *Compensación por Tiempo de Servicio*. Lima: Universidad Pontificia del Perú.

SENCICO. Declaración jurada. Disponible en:
<http://www.sencico.gob.pe/publicaciones.php?id=69>

SUNAT ¿Qué entiende por tributos? Disponible en página web: http://www.sunat.gob.pe/institucional/quienessomos/sistematributario_entiende.html

SUNAT. Tributos que administra. Disponible en:
<http://www.sunat.gob.pe/institucional/quienessomos/tributosadministra.html>

ANEXOS

ANEXO 01 Instrumento de evaluación



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Por medio de la presente encuesta, se desea conocer el grado de conocimiento de los usuarios, con el fin de conocer su opinión sobre aspectos laborales. Esta encuesta es de carácter anónimo. Se ruega por favor, la máxima participación en la elaboración de esta encuesta dada su importancia, se tendrán en cuenta todas las aportaciones y sugerencias. Deberá marcar con una X la puntuación que considere más acorde con el aspecto que está valorando.

Estimados Sres. (ras):

Fecha: /...../....

Instrumento: Marque la respuesta con una X en el recuadro en blanco.

Tabla 25

PREGUNTAS:	SI	NO	COMENTARIO
1. ¿Usted conoce el cálculo de sus gratificaciones?			
2. ¿Las condiciones salariales para usted son buenas?			
3. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?			
4. ¿Usted cuenta con un reglamento interno de trabajo?			
5. ¿Usted conoce sus derechos y obligaciones labores como trabajador en esta empresa?			
6. ¿La empresa cumple con el horario de salida de su personal?			

7. ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?			
8. ¿La empresa lleva un control de su ingreso y salida?			
9. ¿Le brindan tolerancia para que su asistencia no se vea perjudicada?			
10. ¿Le pagan por trabajar horas extras?			
11. ¿Se siente bien trabajando en esta empresa?			
12. ¿Se siente motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?			
13. El nombre de la empresa y su posición en el sector ¿Es gratificante para usted?			
14. ¿Conoce la trayectoria de esta empresa?			
15. ¿La relación con sus compañeros lo considera muy buena?			
16. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?			
17. ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?			
18. ¿La empresa le facilita los EPPs necesarios para su trabajo?			
19. ¿Recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?			
20. ¿ha recibido la información básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo?			
21. ¿La empresa le proporciona capacitaciones para su desarrollo profesional?			
22. ¿Usted está de acuerdo con la política de la empresa?			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TABLA 26 Cronograma de actividades

		CRONOGRAMA																
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2018						AÑO 2019			AÑO 2021							
		SEMESTRE I		SEMESTRE II				SEMESTRE I			SEMESTRE I							
1	1er borrador del informe final	X					X				X				X			
2	Redacción del problema		X				X				X				X			
3	Planteamiento de enunciado, objetivos y justificación.	X					X				X	X			X			
4	Búsqueda y redacción de Antecedentes.		X					X			X							
5	Artículo Científico. Mejora del marco teórico.		X					X			X				X			
6	Redacción de las bases teóricas		X					X			X				X			
7	Redacción de la Metodología		X					X			X				X			
8	Construcción del instrumento de evaluación		X	X				X			X				X			
9	Artículo de investigación			X				X			X					X		
10	Aplicación y recojo de información			X				X			X					X		
11	Presentación del Informe Final			X				X			X					X		
12	Redacción del informe final				X			X			X							
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X		
15															X	X		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 03

Tabla 27 Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	-	-	-
• Fotocopias	-	-	-
• Empastado	-	-	-
• Papel bond A-4 (500 hojas)	-	-	-
• Lapiceros	-	-	-
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
• Luz	20.00	4	80.00
• Internet	20.00	4	80.00
Sub total			260.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	25.00	4	100.00
Sub total			100.00
Total de presupuesto desembolsable			360.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University -MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1,012.00

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 04 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Piura, 08 de marzo de 2021

Carta s/nº - 2020-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).

Ing. Marco Antonio Paretto Quispe
Gerente General empresa Marpatech SAC
piura@marpatech.com
Presente.-

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Lisset Tatiana Sandoval Talledo, con código de matrícula N° 0403152025, de la Carrera Profesional de Contabilidad, correo electrónico tatis_sand@hotmail.com, del ciclo VIII quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado “ **CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL PERÚ RUBRO EQUIPAMIENTO INDUSTRIAL: CASO EMPRESA MARPATECH SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - PIURA, 2018**”, durante los meses de marzo a junio del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

SANDOVAL TALLEDO LISSET TATIANA

DNI. N° 47316245

MARPATECH S.A.C.
MARCO ANTONIO PARETTO QUISPE
Representante Legal

Anexo 05 Consulta Ruc



Reporte de Ficha RUC

Lima, 30/11/2020

MARPATECH S.A.C.
20513612371

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	39 SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	21/07/2006
Fecha de Inicio de Actividades	01/08/2006
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0023 - INTENDENCIA LIMA
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	14/08/2017
Comprobantes electrónicos	FACTURA (desde 14/08/2017),BOLETA (desde 27/12/2018)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	MARPATECH SAC
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4659 - VENTA AL POR MAYOR DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA Y EQUIPO
Actividad Económica Secundaria 1	---
Actividad Económica Secundaria 2	---
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL/COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	MANUAL/COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	IMPORTADOR/EXPORTADOR
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	1 - 2249779
Teléfono Fijo 2	1 - 6279999
Teléfono Móvil 1	1 - 993046553
Teléfono Móvil 2	-
Correo Electrónico 1	conta1@marpatech.com
Correo Electrónico 2	nlopez@marpatech.com

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4659 - VENTA AL POR MAYOR DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA Y EQUIPO
Departamento	LIMA
Provincia	LIMA
Distrito	LA VICTORIA
Tipo y Nombre Zona	URB. SANTA CATALINA
Tipo y Nombre Vía	AV. LUIS ALDANA
Nro	245

Página 1 de 4

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

Establecimientos Anexos							
Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Condición Legal	Licencia
0003	OF.ADMINIST	-	PIURA PIURA PIURA	URB. IGNACIO MERINO Mz F Lote 2 Int 01	2DO PISO	ALQUILADO	-
0004	OF.ADMINIST	-	AREQUIPA AREQUIPA AREQUIPA	CAL. SANTO DOMINGO 123 Dpto 501	-	ALQUILADO	-

Dependencia SUNAT: INTENDENCIA LIMA

Fecha: 30/11/2020

Hora: 11:53

Página 4 de 4



Jefe del área de Servicios
SUNAT

Sr. Contribuyente, al solicitar el presente Reporte Electrónico, debe tener en cuenta lo siguiente:

- La información mostrada corresponde a lo registrado por usted a través de SUNAT Operaciones en Línea.
- El máximo de reportes a ser generados por día es TRES (03). A partir del 4to reporte, se toma el último reporte generado. La generación del reporte en el día siempre muestra los datos registrados hasta el día anterior.
- Es importante que, para efectos de mantenerlo informado sobre sus obligaciones y facilidades, actualice sus datos en el RUC, como correo electrónico, teléfono fijo y teléfono celular.
- Puede validar y visualizar el reporte electrónico generado a través del código QR ubicado en la parte inferior derecha del presente documento o colocando la siguiente dirección en la barra del navegador:

<https://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itreporteec-visor/reporteec/reportecertificado/descarga?doc=96Rq2eRekxXSOE6Oclm%2BCoobrgce%2Bm0bFsnk1vdlLjCeMIQgt34IDVKuhKSJy21GCfEZX0PTCrmFpUvMzix%2FBWZjA14a4dmJcJ0sGksQ%3D>



Anexo 06 Turnitin

SANDOVAL TALLEDO TALLER IV

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%
INDICE DE SIMILITUD

4%
FUENTES DE INTERNET

0%
PUBLICACIONES

%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

tesis.unap.edu.pe
Fuente de Internet

4%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%

Sección 1
Sección 2
Sección 3

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación
Informe final - Revisión Turnitin - Sección 1	9 jun 2021 - 00:00	23 jun 2021 - 15:50	23 jun 2021 - 15:51

Resumen:

Estimado estudiante, en esta semana deberá:

- Subir un archivo digital, conteniendo los siguientes elementos: Introducción, Bases teóricas, resultados, análisis de resultados y conclusiones; el cual deberá cumplir con la Política del servicio antiplagio (máximo porcentaje de similitud: 15%)

Nota:

Recordar que los trabajos no entregados en la fecha programadas serán calificados con nota cero (00)

Actualizar entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	
Ver recibo digital	SANDOVAL TALLEDO TALLER IV	1607850963	16/06/2021 23:43	4%	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: blue; display: inline-block;"></div> Entregar Trabajo --