



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Planeamiento laboral y contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Contador Público

AUTOR:

Quispe Herrera, Jesús Daniel (ORCID: 0000-0002-7220-0285)

ASESOR:

Dr. Espinoza Cruz, Manuel Alberto (ORCID: 0000-0001-8694-8844)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

Ante todo, la presente tesis está dedicada a Dios, por brindarme salud, vida y sabiduría en este recorrido para lograr una de mis metas más anheladas. A mis padres por el amor demostrado, trabajo y sacrificio día a día durante estos años, ha sido un privilegio y un orgullo ser su hijo. A mis hermanos por el apoyo moral, por estar siempre presentes y acompañarme a lo largo de esta etapa de mi vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padres y hermanos por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. Agradecer a los docentes de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo, por compartir sus conocimientos en el trayecto de mi preparación profesional, también agradecer de manera muy especial, al Dr. Manuel Alberto Espinoza Cruz asesor de mi tesis, quien, con su paciencia y rectitud como docente, me ha guiado para lograr hacer posible mi tesis.

## ÍNDICE

<b>Página del jurado</b> .....	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	<b>iv</b>
<b>Presentación</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vi</b>
<b>Indice de tablas</b> .....	<b>viii</b>
<b>Índice de gráficos</b> .....	<b>xi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>xiv</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1. Diseño de investigación</b> .....	<b>17</b>
2.1.1. Enfoque.....	17
2.1.2. Tipo.....	17
2.1.3. Nivel.....	17
2.1.4. Diseño.....	17
2.1.5. Corte.....	18
<b>2.2. Variables, operacionalización</b> .....	<b>18</b>
2.2.1. Cuadro de operacionalización .....	19
<b>2.3. Población y muestra</b> .....	<b>20</b>
2.3.1. Población.....	20
2.3.2. Muestra.....	20
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> ....	<b>20</b>
2.4.1. Técnicas de recolección de datos. ....	20
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos. ....	20
2.4.3. Validez.....	20
2.4.4. Confiabilidad. ....	21

2.5.	Métodos de análisis de datos.....	22
2.6.	Aspectos éticos .....	22
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
3.1.	Resultados descriptivos.....	23
3.2.	Tablas Cruzadas.....	30
3.3.	Prueba de hipótesis.....	32
3.3.1.	Hipótesis General .....	32
3.3.2.	Hipótesis Específico 1 .....	33
3.3.3.	Hipótesis Específico 2 .....	33
3.3.4.	Hipótesis Específico 3 .....	34
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>39</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>
	<b>Anexo 1. Turnitin .....</b>	<b>43</b>
	<b>Anexo 2. Base de datos .....</b>	<b>44</b>
	<b>Anexo 3. Matriz de consistencia .....</b>	<b>45</b>
	<b>Anexo 4. Cuestionario .....</b>	<b>46</b>
	<b>Anexo 5. Validación de expertos.....</b>	<b>47</b>
	<b>Anexo 6. Tablas de frecuencia .....</b>	<b>51</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Cuadro de operacionalización</i> .....	19
Tabla 2. <i>Validación de expertos</i> .....	21
Tabla 3. <i>Rangos de fiabilidad</i> .....	21
Tabla 4. <i>Estadísticas de Fiabilidad</i> .....	21
Tabla 5. <i>Frecuencia por datos agrupados planeamiento laboral</i> .....	23
Tabla 6. <i>Frecuencia por datos agrupados contratación de personal</i> .....	24
Tabla 7. <i>Frecuencia por datos agrupados modalidad</i> .....	25
Tabla 8. <i>Tabla de frecuencia por datos agrupados contingencias laborales</i> .....	26
Tabla 9. <i>Frecuencia por datos agrupados detección y notificación</i> .....	27
Tabla 10. <i>Frecuencia por datos agrupados evaluación e inicio de la acción</i> .....	28
Tabla 11. <i>Frecuencia por datos agrupados control</i> .....	29
Tabla 12. <i>(Agrupada) planeamiento laboral y contingencias laborales</i> . .....	30
Tabla 13. <i>(Agrupada) planeamiento laboral y detección y notificación</i> . .....	30
Tabla 14. <i>(Agrupada) planeamiento laboral y evaluación e inicio de la acción</i> . ....	31
Tabla 15. <i>Tabla cruzada (agrupada) planeamiento laboral y control</i> .....	31
Tabla 16. <i>Rango correlación</i> .....	32
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	32
Tabla 18. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	33
Tabla 19. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	33
Tabla 20. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i> .....	34
Tabla 21. <i>La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto</i> .....	51
Tabla 22. <i>La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto</i> . .....	52
Tabla 23. <i>La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal</i> . .	53
Tabla 24. <i>Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto</i> . .....	54

Tabla 25. <i>Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa.</i> .....	55
Tabla 26. <i>Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos.</i> .....	56
Tabla 27. <i>La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos.</i> .....	57
Tabla 28. <i>Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa.</i> .....	58
Tabla 29. <i>Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección.</i> .....	59
Tabla 30. <i>Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes.</i> .....	60
Tabla 31. <i>Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos.</i> .....	61
Tabla 32. <i>Existe un banco de postulantes internos en la empresa.</i> .....	62
Tabla 33. <i>Existe un banco de postulantes externos en la empresa.</i> .....	63
Tabla 34. <i>La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo.</i> .....	64
Tabla 35. <i>La empresa requiere del capital humano por recomendaciones.</i> .....	65
Tabla 36. <i>El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto.</i> .....	66
Tabla 37. <i>El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto.</i> .....	67
Tabla 38. <i>Los colaboradores requieren niveles de educación específicos.</i> .....	68
Tabla 39. <i>Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa.</i> .....	69
Tabla 40. <i>Existe un plan de seguridad en la empresa.</i> .....	70
Tabla 41. <i>Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad.</i> .....	71
Tabla 42. <i>Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten.</i> .....	72

Tabla 43. <i>Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa.</i> .....	73
Tabla 44. <i>Los accidentes son reportados de manera inmediata.</i> .....	74
Tabla 45. <i>Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación.</i> .....	75
Tabla 46. <i>Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales.</i> .....	76
Tabla 47. <i>Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades.</i> .....	77
Tabla 48. <i>Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa.</i> .....	78
Tabla 49. <i>Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales.</i> .....	79
Tabla 50. <i>Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa.</i> .....	80
Tabla 51. <i>Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.</i> .....	81
Tabla 52. <i>Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales.</i> .....	82

## Índice de gráficos

Gráfico 1. <i>Planeamiento laboral</i> .....	23
Gráfico 2. <i>Contratación de personal</i> .....	24
Gráfico 3. <i>Modalidad</i> .....	25
Gráfico 4. <i>Contingencias laborales</i> .....	26
Gráfico 5. <i>Detección y notificación</i> .....	27
Gráfico 6. <i>Evaluación e inicio de la acción</i> .....	28
Gráfico 7. <i>Control</i> .....	29
Gráfico 8. <i>La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto.</i> .....	51
Gráfico 9. <i>La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto.</i> .....	52
Gráfico 10. <i>La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal.</i> .....	53
Gráfico 11. <i>Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto.</i> .....	54
Gráfico 12. <i>Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa.</i> .....	55
Gráfico 13. <i>Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos.</i> .....	56
Gráfico 14. <i>La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos.</i> .....	57
Gráfico 15. <i>Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa.</i> .....	58
Gráfico 16. <i>Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección.</i> ..	59
Gráfico 17. <i>Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes.</i> .....	60
Gráfico 18. <i>Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos.</i> .....	61
Gráfico 19. <i>Existe un banco de postulantes internos en la empresa.</i> .....	62
Gráfico 20. <i>Existe un banco de postulantes externos en la empresa.</i> .....	63

Gráfico 21. <i>La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo.</i> .....	64
Gráfico 22. <i>La empresa requiere del capital humano por recomendaciones.</i> .....	65
Gráfico 23. <i>El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto.</i> .....	66
Gráfico 24. <i>El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto.</i> .....	67
Gráfico 25. <i>Los colaboradores requieren niveles de educación específicos.</i> .....	68
Gráfico 26. <i>Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa.</i> .....	69
Gráfico 27. <i>Existe un plan de seguridad en la empresa.</i> .....	70
Gráfico 28. <i>Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad.</i> .....	71
Gráfico 29. <i>Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten.</i> .....	72
Gráfico 30. <i>Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa.</i> .....	73
Gráfico 31. <i>Los accidentes son reportados de manera inmediata.</i> .....	74
Gráfico 32. <i>Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación.</i> ....	75
Gráfico 33. <i>Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales.</i> .....	76
Gráfico 34. <i>Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades.</i> .....	77
Gráfico 35. <i>Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa.</i> .....	78
Gráfico 36. <i>Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales.</i> .....	79

Gráfico 37. <i>Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa.</i> .....	80
Gráfico 38. <i>Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.</i> .....	81
Gráfico 39. <i>Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales.</i> .....	82

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulada "Planeamiento laboral y contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019", tiene por objetivo determinar si existe relación entre planeamiento laboral y contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019. El presente estudio es de tipo aplicado, de nivel correlacional y posee un diseño no experimental. Por el tiempo que se ha efectuado esta investigación es de corte transversal. La presente investigación posee una población de 30 personas del área contable en 10 empresas del sector textil. La técnica que se usó es la encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios fiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables que se están presentando, procesándolo con el SPSS V25. Como resultado se obtuvo que el planeamiento laboral y contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019, utilizando el coeficiente de correlación de Rho Spearman= -0,928., se logró demostrar que la relación entre el planeamiento laboral y contingencias laborales es inversa y de correlación alta, esto quiere decir que al ser eficiente el planeamiento laboral, se podrá realiza una buena labor en contra de las contingencias laborales y de esta manera se las estará reduciendo.

Palabras clave: planeamiento laboral, contingencias laborales, líneas directrices, proceso sistemático.

## **Abstract**

The present research work entitled "Labor planning and labor contingencies in textile companies in the district of San Juan de Lurigancho, 2019", aims to determine if there is a relationship between labor planning and labor contingencies in textile companies in the district of San Juan de Lurigancho, year 2019. The present study is of the applied type, correlational level and has a non-experimental design. For the time that this research has been carried out, it is of a transversal nature. This research has a population of 30 people in the accounting area in 10 companies in the textile sector. The technique that was used is the survey, the instruments were reliable questionnaires and duly validated for the data collection of the variables that are being presented, processing it with the SPSS V25. As a result, it was obtained that labor planning and labor contingencies in textile companies in the district of San Juan de Lurigancho, 2019, using the Rho Spearman correlation coefficient = -0.928, it was possible to demonstrate that the relationship between the labor planning and labor contingencies is inverse and high correlation, this means that as labor planning is efficient, good work can be done against labor contingencies and in this way, they will be reduced.

Keywords: labor planning, labor contingencies, guidelines, systematic process.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se reconoce que, si bien el planeamiento laboral ha existido durante varios años, ha habido un reciente resurgimiento del interés en esta práctica de Recursos Humanos, ya que las organizaciones han comenzado a darse cuenta de que la necesidad de planificación es mayor que nunca. El clima comercial actual de intensa competencia y mayor velocidad de entrega significa que las organizaciones deben planificar por adelantado para sobrevivir. La economía fluctuante significa que deben estar preparados para posibles recesiones y también para repuntes. Se reconoce que el planeamiento laboral no es exclusiva del sector privado. El sector público enfrenta varias presiones similares, además de presiones adicionales de escasez de personal y demandas para modernizar los negocios. Tanto en los EE. UU. Como en el Reino Unido, las iniciativas del gobierno requieren que las autoridades locales demuestren capacidad y acción en la planificación laboral. Obteniendo diversos beneficios en las organizaciones a "conseguir a las personas adecuadas en el trabajo correcto en el momento adecuado". Permite un uso más efectivo y eficiente de los trabajadores y para que las organizaciones se preparen para reestructurar, reducir o expandir su fuerza laboral. Además de los beneficios prácticos, el proceso de planificación laboral ayuda a las organizaciones a proporcionar objetivos generales que integran las diversas unidades y permiten a los empleados espacio y tiempo para pensar objetivos comunes para el futuro.

Hoy en día en América nos enfrentamos a la “era dorada” de la planificación de la fuerza laboral. Aunque algunas organizaciones llevan a cabo la planificación laboral desde décadas atrás, ha habido un considerable resurgimiento del interés en la última década, ya que se ha convertido en uno de los “temas más importantes del planeta”. A pesar del entusiasmo reciente, la implementación de la planificación laboral continúa presentando dificultades a los profesionales y se ha descrito como uno de los mayores desafíos empresariales de hoy.

La realidad peruana busca resaltar los beneficios que la planificación laboral puede aportar a las organizaciones, abordará algunas de las dificultades que los profesionales pueden esperar experimentar. La experiencia propone que es importante tener en cuenta que las diferentes organizaciones enfrentan una serie de presiones externas comunes, especialmente aquellas relacionadas al planeamiento laboral.

Evitando dentro de la empresa textil contingencias que atente la legalidad laboral, generando prevención dentro de la organización para poder cumplir de manera correcta con el pago de sus impuestos laborales.

La investigación tiene por objetivo relacionar la variable de estudio en el sector empresarial en el distrito de SJL, 2019.

Como antecedentes a la investigación, tenemos:

Paredes y Rodríguez (2019) realizó la tesis titulado el régimen laboral y la contingencia laboral en las industrias Grafosil SA, Chiclayo 2018. La investigación tiene por objetivo acogerse al régimen laboral y el efecto de contingencia en el trabajo. Con relación al tipo de investigación conto con un diseño descriptivo con un enfoque transversal no experimental de campo, el universo de estudio fueron el sector empresarial. La muestra abordada fue la empresa Grafisol, E.I.R.L. de la Ciudad de Trujillo. Las técnicas para la recolección de datos fueron la observación directa, entrevistas personales, encuestas, datos de internet, libros y leyes. Concluyéndose que al acogerse al régimen laboral genera la reducción de la corte que inicia laboral en el sector empresarial, debido a que el trabajador se encuentra establecido mediante una remuneración mínima, no se encuentra en la plantilla de remuneración, no se le entrega boleta ni recibe beneficios, siendo vulnerados sus derechos laborales. Los registros realizados apenas al contar con un trabajador, la constancia se expide en un promedio de siete días hábiles, luego del registro. El estudio presentado por estos investigadores, es vinculante con la investigación en desarrollo, considerando que contemplan en su planificación el acogimiento de regímenes laborales y que estos a su vez permiten minimizar las contingencias laborales, las cuales son la segunda dimensión de la investigación, a su vez en sus conclusiones se evidencia que el acogimiento a las leyes permiten un mayor desarrollo organizacional sin demoras ni contingencias, que la presencia de la informalidad es un factor que debe ser excluido de todas las empresas, más aun en aquellas que están en la búsqueda de la excelencia. La planeación laboral incluye factores legales que en esta investigación han sido vulnerados.

Abarcas, Arteagas, Estradas y Luizars (2017), realizó la tesis titulado “Planeamiento Estratégico de la empresa Constructora FOCY”, planteándose como objetivo general, la consecución de todos los objetivos descritos en el proyecto, siendo todos a largo plazo, la investigación cuenta con un diseño descriptivo con un enfoque transversal no experimental de campo, la población y muestra, la misma se basó en la Empresa Constructora FOCY y la

muestra estuvo centrada en el personal directivo y accionistas. Los datos han sido recolectados por medio de la matriz MEFI, MFODA, MOEYEA, MIE, MGE, MDE, MCPE y ME. Obteniéndose las siguientes conclusiones: Que la Constructora FOCY en su momento no está aprovechando de forma adecuada las oportunidades y las amenazas no las está enfrentado de forma correcta. Que las mayores fortalezas de FOCY se encuentran en el conocimiento técnico del personal, hacia la parte comercial, alianzas y relaciones financieras. Que las mayores debilidades son, flexibilidad en la toma de decisiones, alto grado de apalancamiento financiero, reducida oferta de trabajo para otros mercados del sector construcción y una alta dependencia del estado. Que la Constructora FOCY es una empresa netamente familiar, lo cual limita su crecimiento, así como el fortalecimiento organizacional, también conlleva a la disminución de la capacidad de toma de decisiones, generar y aprovechar las oportunidades latentes en el dinamismo del sector; también su dependencia del sector público es otro aspecto que limita su crecimiento.

Los autores de la investigación señalan un conjunto de estrategias de contingencia en el caso de la Constructora FOCY que son vinculantes con el estudio en desarrollo, siendo estas, la identificación de alternativas para reducir los gastos y costos financieros, implementación de mecanismos de gestión de procesos, desarrollo de las habilidades gerenciales a través de cursos de especialización de nivel gerencial, el fortalecimiento de la capacidad de negociación de los directivos, en fin un conjunto de estrategias que absoluta relevancia en esta investigación.

Díaz (2017), realizó la tesis titulada “operaciones y planificación en el sector financiero en las empresas inmobiliarias, San Isidro 2017. La investigación tuvo por objetivo relacionar las variables planteadas. La investigación es no experimental, conformado por 59 integrantes pertenecientes al sector inmobiliario. Generando desempeño en las áreas de contabilidad y gerencia. Las técnicas para la recolección de datos fueron la entrevista, el instrumento utilizado fue la encuesta, validado por expertos y por el Alpha de Cronbach. Las conclusiones fueron las siguientes: las empresas inmobiliarias guardan relación directa en la operatividad y planificación, guardando una perspectiva que genera que se aproveche óptimamente el recurso financiero, lo cual conlleva que el proceso de planificación financiero sea un factor determinante para que la empresa garantice su operatividad diaria. Que el activo de la empresa se encuentra en relación a la planificación financiera del sector inmobiliario, ya que la gestión adecuada de dichos activos circulantes será la garantía de la

inversión a largo plazo, esto debido al gran flujo de efectivo que manejan, estos excedentes de efectivo deben ser canalizados para el aumento de la productividad de la empresa. Lo que genera que las operaciones y los recursos del servicio inmobiliario se encuentran relacionados, por la importante administración adecuada del efectivo, ya que este es el activo líquido de la empresa, en consecuencia, evitando que no exista inconvenientes en la liquidez al momento de cumplir con la obligación hacia terceros.

La investigación de Díaz (2017), es vinculante a la investigación en desarrollo por varios factores, sin embargo el más relevante es que plantea un conjunto de contingencias que permiten lograr prever acciones correctivas, luego de lograr una planificación financiera adecuada, en este caso; sin embargo en la investigación en desarrollo se plantea la planificación laboral o planeamiento, y las contingencias laborales que puedan suscitar en un momento determinado de la ejecución de los planes operativos a corto, mediano y largo plazo, en ese orden de ideas las contingencias planteadas por Díaz, son las derivadas de errores que se presentan en la ejecución financiera, debido a posibles errores humanos y a la falta de controles administrativos en las actividades administrativas y contables, lo cual conllevaría a contraer contingencias con terceros, o sea incumplimiento con los pagos. En ese orden de ideas los posibles errores que se presenten en la planeación laboral conllevaran en contraer contingencias laborales con los trabajadores.

Puma y Puma (2017), realizó la tesis titulada “las herramientas para obtener mejoras en la gestión del recurso humano en la corporación Primax, Arequipa 2018. El objetivo de la investigación es poder determinar la relación de las variables, generando la gestión e incidencia de los recursos corporativos. La investigación tiene un diseño causal, conformado por 100 personas, entre empleados y obreros. Se aplicó un formulario impreso. Las conclusiones fueron: que los procesos inherentes a la gestión de recursos humanos, se realizan como administración de personal la cual obtiene un 50% la cual se dedica es el control del personal, remuneraciones, entre otros, sin embargo desde la perspectiva que atentan aquellas calificaciones de procedencia deficiente, que conlleva la relación del desarrollo laboral para obtener el bienestar en la corporación, determinando que se aplique una mejor gestión de recursos,, que luego de la medición de resultados alcanzaron puntuaciones de 35% y 21% debido a la ausencia de personal profesional para el desempeño de dichas funciones.

Este estudio, es relevante considerando un conjunto de variables e indicadores que serán aplicados en la investigación en desarrollo, los cuales están enmarcados en la dimensión de contingencia laboral, siendo estos el bienestar laboral, la salud del trabajador, relaciones laborales, seguridad e higiene laboral, así como también el proceso de capacitación; en la investigación referenciada se puede apreciar como la ausencia de estos elementos en la planificación o planeación laboral, dejan un vacío que conlleva al fracaso de las organizaciones, más aun siendo las del sector privado que tienen que estar en constante innovación y búsqueda de la excelencia, más aun estando en una Ciudad capitalina en este caso San Juan de Lurigancho.

Aguirre (2014), realizó la tesis titulada la producción laboral y estratégica en las empresas hoteleras, Hotel de Campos de Quetzaltenanga. El estudio presentó un diseño descriptivo con un enfoque transversal no experimental de campo, el universo de estudio fue el Hotel de Campo en estudio, la muestra la conformaron 40 colaboradores, entre propietarios, personal del área administrativa y personal operativo, hombres y mujeres entre 18 y 54 años de edad, la muestra contemplo el 100% de la población. El instrumento aplicado para la recolección de datos fue el cuestionario, el cual se basó en dos formularios con escala de Likert, concluyéndose que las variables influyen en la producción laboral, debido a la prevención de las acciones correctivas a aplicarse al personal de todos los niveles y de esa forma proporcionar herramientas que permitan el direccionamiento de los procesos que conlleven al incremento del servicio hotelero, que, ejecutando los instrumentos se ha podido tener que existe un completo desconocimiento de lo que es la planeación estratégica, que se logró determinar a través del estudio, que tanto el personal administrativo y operativo, tienen capacidad productiva y motivadora hacia todos los colaboradores, sin embargo, desconocen el uso de la planeación estratégica para el desarrollo cabal de las funciones laborales, que el 54% de los colaboradores desconocen la utilidad de la planeación estratégica y el 90% aunque la desconocen son muy productivos.

Coello (2014), en la tesis presentada a la Universidad de Guayaquil, Ecuador, titulada “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel CLARO”, cuyo objetivo general fue, la identificación de los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y sus efectos en la disminución de la efectividad de dicho departamento. La investigación utilizo

una metodología cuantitativa de tipo descriptivo y explicativo, en un enfoque transaccional, se estableció que la población está conformada por el personal del Call Center, obteniendo una muestra censal. En donde se aplicó tres cuestionarios para obtener la información. Las conclusiones fueron las siguientes: que la aplicación del cuestionario S20/23, la entrevista semi estructurada y el grupo focal, permitió reconocer la satisfacción laboral de los asesores con relación a las condiciones internas y externas, obteniendo incidencias con bajo nivel de desempeño por los asesores, ya que perciben un ambiente armónico y efectivo en la satisfacción laboral, existiendo insatisfacción a través de los montos salariales; ambiente laboral eficiente, no contando con la participación activa del grupo del trabajo. Se ha podido evidenciar la existencia de falencias en la forma de comunicar y organizar por parte de los líderes o supervisores al momento de comunicar las acciones. En ese caso los asesores manifiestan la decadencia y falta de apoyo de parte de los líderes al momento de solicitarles información con relación a temas comerciales, operativos y más aún al momento de cometer algún error operativo, que la productividad del grupo de asesores y su efectividad, no ha incrementado en el tiempo, debido a las condiciones internas existentes de la Campaña de Inbound Pymes, la cual radica en la insatisfacción percibida y la no valoración de sus tareas diarias.

Barreiros (2012), realizó la tesis titulada “estrategias de planeación para optimizar la competitividad, Kawwa Motor SA, la investigación tiene por objetivo consolidar las necesidades y expectativas de los clientes, ayudando a obtener logros por excelencia. Se utilizó a motociclistas que circula en Quito, teniendo una confiabilidad mundial al aplicar el instrumento. El método utilizado es cualitativo y cuantitativo de tipo descriptivo y explicativo, en un enfoque transaccional, las técnicas aplicadas cualitativas para la recolección de datos fue la observación, las entrevistas individuales, análisis de documentos y discusión en grupos pequeños, para las técnicas cuantitativas el instrumento aplicado fue la encuesta. Las conclusiones obtenidas luego del estudio fueron: que la empresa debe implementar un plan estratégico que permita institucionalizar procesos organizados y sistemáticos, para de esta manera lograr una mejor atención al cliente, que luego de lograr la exitosa atención al cliente a través de los mecanismos propuestos, se podrá consolidar la fidelidad en los clientes, que la falta de estandarización de procesos en la Empresa Kawa Motor, los trabajadores realicen actividades dobles, labores que no corresponden con su cargo y la sobrecarga de trabajo, que la empresa no tiene claramente definida su visión y

misión, lo cual no permite el desarrollo organizacional, que, a pesar de las limitaciones existentes, el prestigio que goza la empresa por la calidad de su servicio, muchos clientes la prefieren siendo esta su mayor fortaleza.

Los aportes de este autor, con relación a la investigación en desarrollo son visibles, ya que plantea la planificación estratégica, como herramienta de gestión y así poder promover la competitividad en una empresa privada, en ese orden de ideas la investigación en desarrollo empleara la planeación como herramienta fundamental para lograr un desempeño competitivo en el ámbito laboral de los trabajadores del sector privado en una región específica, como lo es en considerar las características presentes en la planeación, como lo describe acertadamente la autora, permitiendo propiciar y establecer el desarrollo de recursos, a través de la reducción de incertidumbre y establecer mejores decisiones para la empresa.

La investigación presenta las teorías relacionadas a continuación:

#### Planeamiento laboral

En la actualidad las empresas tienden a resistirse a la incorporación de obligaciones laborales como uno de los pilares de la gestión empresarial, es decir que las empresas mantienen una actitud reactiva frente a los asuntos laborales, pero considera además que es importante que las empresas cumplan con las obligaciones laborales y propongan modelos preventivos que incluyan a los trabajadores y empleadores para que conciliando intereses se pueda alcanzar la productividad en un ambiente de trabajo adecuado, buscando adherirse al planeamiento.

Alache (2014, p. 97), nos menciona que, “La organización se encuentra establecido a través de un planeamiento laboral, en donde está involucrado políticas, obligaciones, remuneraciones y diseños estructurales para evitar sanciones”.

De qué manera se debe de efectuar el planeamiento laboral, según Alache (2014 p. 101), citando a Tomaya (2011) indica que se debe tener en cuenta los beneficios laborales como compensar al trabajador por el tiempo extra, brindando así nació a las familias, beneficios, pero a esto se debe sumar los beneficios de seguridad social, además de otorgar complementos remunerativos, es decir hacer partícipe al colaborador en los beneficios que se alcance en la empresa. Es importante además tener en cuenta las obligaciones formales como planilla y otros, además de la capacitación laboral, los canales de comunicación. El

autor acerca de las ventajas del planeamiento laboral indica que un planeamiento laboral sólido y técnico permite que los empleadores enfrenten condiciones diversas de cuestionamientos dentro de la organización, sea por fiscalización o litigio y estas sean resueltas de manera efectiva logrando equilibrio entre las relaciones laborales.

Según, Chiavenato (2015, p. 156), el planeamiento laboral se relaciona directamente con el concepto de planificación del personal, como un proceso sistemático para garantizar que una organización tenga el número correcto de personas con las habilidades adecuadas para satisfacer las necesidades comerciales. Proponiendo que ya sea que se maneje por separado o como parte del plan de negocios, la planificación de la fuerza laboral implica trabajar a través de cuatro temas: Composición. La composición y el contenido de la fuerza laboral que se requerirá para posicionar estratégicamente a la organización para hacer frente a sus posibles objetivos futuros y comerciales, Las Brechas que existen entre las futuras organizaciones "modelo" y la organización existente, incluidas las habilidades especiales requeridas por un futuro posible, Los Planes de reclutamiento y capacitación para el personal permanente y contingente que se deben implementar para enfrentar esas brechas, Determinación: La determinación de fuentes externas que podrán satisfacer las necesidades de habilidades para funciones o procesos que se van a subcontratar.

Chiavenato (2015, p. 163), indica además que, si bien muchos consideran que la planificación de la fuerza laboral es una herramienta puramente de personal para anticipar las necesidades de empleo, también puede ser una herramienta fundamental para la capacitación, el desarrollo y la planificación de la sucesión del personal. Para tener éxito, las organizaciones deben realizar una evaluación regular y exhaustiva de la planificación de la fuerza laboral, de modo que puedan medirse las necesidades de personal, se puedan establecer los objetivos de capacitación y desarrollo y se puedan hacer uso de las opciones de la fuerza laboral contingente para crear una fuerza laboral capacitada y con el personal óptimo que esté orientada a responder a las cambiantes necesidades del negocio.

Es claro, entonces, que la planificación laboral es el proceso que utiliza una organización para analizar su fuerza laboral y determinar los pasos que debe tomar para prepararse para futuras necesidades de personal.

Contratación del personal

En el ámbito de la contratación se ha designado modalidades dispuestas a continuación.

Es primordial que la contratación tenga un plazo indeterminado, atendiendo a las necesidades de esa designando labores y la reducción de los costos laborales.

Las contrataciones laborales a través de las normas objetivas han exigido un soporte detallado y documentado, para atender casos de servicios, siendo elementales por ser parte de nuestro plan de contrataciones, para invertir en el personal de forma eficiente.

Arango (2012, p. 88), nos menciona lo siguiente, “A la selección de personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las empresas. Sin embargo, existen situaciones que no se terminan de comprender; en la actualidad se encuentran nuevos paradigmas de selección presentes en este importante proceso”.

#### La importancia de selección de personal

Según Wayne y Robert (2005, p. 163), nos mencionan, “[...],el interés es de recibir individuos calificados a través de los filtros en el proceso de la selección. Seleccionamos en el proceso debido a que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular. [...]. Existen muchas formas de mejorar la productividad, pero ninguna es mejor que tomar la decisión de contratación correcta. [...].

#### Otras funciones de recursos humanos

Según Wayne y Robert (2005, p. 162), nos mencionan, la selección se encuentra dispuesta en el área de RRHH; en donde este proceso organiza y califica a los futuros trabajadores mediante la aplicación del instrumento. Ofreciendo que los solicitantes calificados tengan una seguridad y bienestar en el trabajo.

#### Requerimientos

Pérez (2014), menciona lo siguiente, “Que la función del área de selección del personal y reclutamiento, contrate profesionales con experiencia, que desempeña bien su labor, que tengan cualidades que benefician a la empresa”.

Jiménez (2007, p. 67), nos menciona lo siguiente, [...]. Descripción del puesto de trabajo: Como el conjunto de finalidades y tareas que se realizan en cada puesto, previa evaluación del inventario.

La valoración del puesto de trabajo: Como la importancia del puesto en relación al conjunto de puestos que forman parte de la organización.

La evaluación del desempeño/rendimiento: Como la ecuación definida por la eficacia – eficiencia de un empleado, en el desarrollo de su puesto de trabajo dentro de un determinado periodo de tiempo. [...].

#### Tipos de contrato

(Peú21, 2019) Yesennia Morales, indicó los tipos de contrato a continuación:

El contrato indefinido, es aquella que no hay una fecha estipulada de expiración, es decir tiene que haber una falta muy grave para quienes trabajador sea apartado de la empresa, gozando con beneficios laborales.

Contrato determinado, son los acuerdos o vínculos laborales a través de una actividad en especial o tiempo máximo de cinco años laborales.

Contrato temporal, es asignado esta actividad a través de un lanzamiento como por ejemplo el día del padre, ocurriendo ocasionalmente a través de las necesidades de la empresa.

Tiempo parcial, demanda un horario establecido por cuatro horas, no teniendo beneficios laborales, pero si gratificación y su respectivo descanso siendo en días feriados y el descanso obligatorio una vez a la semana.

Según Humanos (2011, p. 205), nos menciona, en la alta dirección debe incurrir de forma clara la nota de ajenidad como nota fundamental que tipifica el contrato de trabajo, pero la situación de dependencia no se equipara con una subordinación absoluta al empresario, y basta con la inserción del sujeto en el círculo organicista y rector de la persona para la que realiza la labor.

Su duración será la que acuerden ambas partes, a falta de pacto escrito se presume celebrado por tiempo indefinido.

#### Modalidad

Colombia (2014) la clasificación en el momento de realizar un contrato que de diferentes modalidades, por la duración y la prestación del servicio, teniendo la importancia de las partes en cuanto al consentimiento. Para que sea válido predomina la realidad y la forma, existiendo una dependencia y remuneración.

Según Humanos (2011, p. 205 y 206), nos menciona, Se considera relación laboral de carácter especial de personal de dirección el contrato celebrado entre un empresario y un trabajador para que por este se ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

#### Intermediación laboral

En MINTRA (2015), se menciona lo siguiente, es el destaque o cesión de mano de obra por parte de una entidad intermediadora (empresa de servicio constituida exclusivamente para tal fin o cooperativa de trabajadores) hacia una empresa usuaria, existiendo un vínculo laboral entre la entidad intermediadora y el personal destacado.

Partes, contrato civil es aquella que se da entre la empresa y los trabajadores al brindar un servicio.

Actividad, sólo servicio destacado por el usuario en aquellas labores especializadas o complementarias.

Poder de dirección, es cuando la empresa cede su poder, es decir cristaliza y dirección pero mantiene la disciplina.

Diferencia esencial, la dirección se encuentra compartida empresa a un usuario.

Elemento típico, el trabajador gestiona labores en la empresa del usuario.

El fraude a través de las relaciones de intermediación: la interposición laboral.

Según Villavicencio (2015), nos menciona lo siguiente, los niveles más altos de desprotección se presentan cuando el recurso a la intermediación se convierte en interposición laboral, es decir, cuando nos movemos en el terreno de la simulación planteada con empresas o cooperativas ficticias, desprovistas de patrimonio, que se constituyen con la

sola finalidad de ocultar al verdadero empleador que no quiere hacerse cargo de las responsabilidades laborales que implica la contratación de trabajadores, con lo que la posibilidad de que éstos encuentren tarde o temprano sus créditos laborales insatisfechos será muy grande. (p. 156).

#### Tercerización de servicio

En MINTRA (2015), se menciona, la organización denominado principal, del desarrollo de sus actividades para que lleven a cabo los servicios, considerando terciarizadoras lo a través de un personal que tiene una baja exclusividad, por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.

Las empresas terciarizadoras son las que llevan una parte de la responsabilidad en el proceso, cuentan con un bajo nivel de riesgo, pero con la responsabilidad de resolver diversas actividades técnicas, financieras, constituyendo en el contexto de una provisión simple; la autonomía lo tiene las empresas terciarizadoras en los diversos aspectos.

Partes, de los contratos de la empresa a los trabajadores.

Actividad, la empresa terciarizadora se hace cargo íntegramente de una fase del proceso productivo y cuenta con una organización empresarial propia.

Poder de dirección, dirección a el poder íntegramente.

Diferencia esencial, la dirección asume el tercer, siendo los trabajadores exclusivos del subordinado.

Elemento típico, el desplazamiento de las máquinas y los trabajadores están reguladas por el derecho laboral.

#### Contingencias laborales

Gimeno y Moneva, (2013, p. 59), señala que se ha, Reconocido como aquellos hechos que se pueden producir en periodos diversos, sin tener una probabilidad alta de ocurrencia, y del que no se puede estimar cuantía, ni manera, pero que potencia los efectos sobre el patrimonio o los resultados que afecten a las empresas. Se compone de tres momentos: detección y notificación, evaluación e inicio de la acción y finalmente control.

Gimeno et. al. indica además que las contingencias son el conjunto de procedimientos que definen cómo una empresa continuará o recuperará sus funciones críticas en caso de una interrupción no planificada de las actividades normales y permite evaluar las operaciones y

los procesos de un negocio para determinar qué tan bien puede funcionar el negocio cuando los recursos clave, como el personal crítico, no están disponibles.

Benyto, Herrero y Prados (2013, p. 700), señala que se ha, La protección de las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) por el trabajador autónomo se configura como una prestación de cobertura voluntaria. Pero se exige un requisito inicial: que el trabajador autónomo haya optado con carácter previo o simultáneo por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Por tanto, el trabajador autónomo que voluntariamente haya optado por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Por tanto, el trabajador autónomo que voluntariamente haya optado por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal puede, si así lo desea, acogerse a la protección de las contingencias profesionales. Solo si efectúa o ha efectuado previamente la opción por la protección de la incapacidad temporal se le permite acogerse a la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, configurándose como una condición indispensable.

La opción a favor de la protección por contingencias profesionales debe formalizarse con la misma entidad gestora o colaboradora (INSS o Mutua de Accidentes) con la que se haya formalizado o se formalice la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y se realiza en la forma, plazos y demás condiciones y con los efectos establecidos para la opción y la renuncia de la protección por la prestación económica por incapacidad temporal.

#### Detección y notificación

Responde a la necesidad de detectarse una contingencia en el proceso de desarrollo de las tareas, la misma que debe ser informada al supervisor o al responsable de la seguridad, salud y medio ambiente en la empresa.

#### Seguridad

Gonzales, López y Blanco (2015, p. 7 y 8), nos menciona, Es el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes de trabajo. La seguridad laboral es responsable de muchas tareas: Prevención de accidentes de trabajo, prevención de incendios, recomendación de procedimientos para realizar las tareas laborales de forma

segura, recomendación del uso de equipos de protección personal establecimiento de la normativa para evitar la ocurrencia de accidentes en los puestos de trabajo.

#### Salud

(istas, s.f.), la salud en el trabajador es importante, por eso necesitan tener un ambiente adecuado en donde desarrolle su participación y ejecute sus labores de manera óptima y segura.

Es obligación de la empresa que en el trabajador no se perjudique su salud a través de accidentes o enfermedades.

La norma previene que el trabajador tenga derecho laboral, obteniendo actividades de prevención y la obligación de organizar responsablemente las sanciones y promociones.

Genera que el trabajador participe en las diversas actividades como en la seguridad, salud, teniendo una presentación.

Ejerce la disposición de delegado para conocer los derechos y las cintas que facilite su labor en el trabajo.

#### Evaluación e inicio de la acción

Corresponde al momento en el que tras producirse la contingencia y ser evaluada por el supervisor y/o el responsable de seguridad, da inicio a las medidas de control y contención de la misma.

#### Verificación

(Humano, s.f.) nos menciona, “Actualmente muchas empresas que reciben personal, la empresa recién corrobora los datos para buscar un personal idóneo y que tenía un buen desempeño en el trabajo”.

Tenemos, por ejemplo, en la organización, se ha verificado la referencia de los clientes, jefes para conocer cómo es su nivel de trabajo. Es por eso la importancia del área de recursos humanos en validar la información del personal que se está contratando.

#### Control

Esta etapa exige que el personal de la organización se capacite debidamente para actuar bajo una situación de emergencia. Este control implica la participación de personal

propio, como terceros capacitados en uso de los elementos y disponer las obras y equipos para actuar en consecuencia.

### Capacitación

MasQueNegoció (2017), nos menciona, que la capacitación laboral, incrementa el conocimiento práctico y teórico para obtener un mejor desempeño del trabajador.

La función pretende mejorar a futuro la superación del trabajador. Los trabajadores están frente a requerimientos complejos, en donde la responsabilidad laboral es importante, porque generan un beneficio salarial y productivo.

Es importante la capacitación del personal, porque refuerza la política fundamentada a través de los siete y subordinados. Estimulando la participación constante de los colaboradores, brindando a la empresa trabajadores responsables en sus labores.

Se formuló en la investigación el problema general: ¿el planeamiento laboral se relaciona con la contingencia laboral en el sector empresarial textil, SJL, 2019?, y específicas: detección y notificación, evaluación e inicio y control.

La investigación ha presentado la justificación práctica, teórica y metodológica a continuación:

Se ha desarrollado en la lista mejorar la contingencia laboral y el desempeño en el sector textil, señalando propuestas que serán aplicados a futuro.

La justificación práctica, según Santa Cruz (2017) indicó “el desarrollo empresarial de nota y brindar soluciones a los distintos inconvenientes que se pueda presentar, aportando estrategias que tengan una contribución óptima”.

Santa Cruz (2017) indicó que “el conocimiento estimula el estudio, confrontando teorías y resultados”.

La investigación aporta conocimiento, siendo como fuente para las próximas investigaciones entre las variables de estudio en el sector textil.

Santa Cruz (2017) indicó que “la justificación metodológica se proyecta a generar estrategias confiables y válidas en el conocimiento a través de la búsqueda de técnicas”.

Se formuló en la investigación la hipótesis general: ¿Existe relación entre el planeamiento laboral y la contingencia laboral en el sector empresarial textil, SJL, 2019?, y específicas: detección y notificación, evaluación e inicio y control.

Asimismo, se planteó el objetivo general de la investigación: Existe relación entre el planeamiento laboral y la contingencia laboral en el sector empresarial textil, SJL, 2019; y específicas: detección y notificación, evaluación e inicio y control.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

#### 2.1.1. Enfoque.

Presentó un enfoque cuantitativo, porque los datos son validados a través de la parte inferencial.

#### 2.1.2. Tipo.

Es aplicado, por que brinda soluciones. Bordas (2016) indicó que formular nuevas teorías o modificar las existentes (p. 178)”.

#### 2.1.3. Nivel.

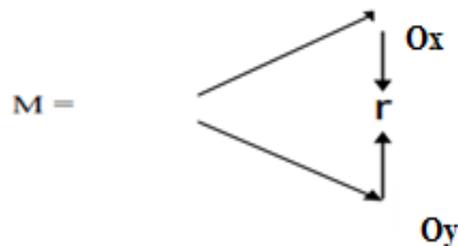
Es correlacional, determinar la relación entre las variables de estudio. Bernal (2016) p. 71, indicó que “determina la medición entre variables, siendo inversa o directa”.

Cids, Méndez y Sandovals (2017) indicó que “se describe y analiza la propiedad de la variable a través de los individuos afectados”. (p 63)

#### 2.1.4. Diseño.

Es no experimental, debido a que la información no ha sido manipulada. Hernandez, Fernandez y Baptista (2016) indicó que el estudio tiene un contexto natural, describiendo y analizando las incidencias en un momento dado”. (p. 38)

El grafico correspondiente al diseño:



Indicó:

M: Muestra.

Ox: Observación de x.

Oy: Observación de y.

R: Relaciones x e y.

### **2.1.5. Corte.**

Es transversal, debido a que la información presenta en un tiempo específico. (Ñaupá, Mejía, Novoas y Villagomez, 2016)". (p.176)

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variables**

Presenta la propiedad que son observadas y medidas. Hernandez, Fernandez y Baptista (2016), indicaron “, [...] adquieren un valor científico y forman parte de la teoría e hipótesis (p 113)”. Estas variables son medidas de forma numérica, los valores indicaran la valides (p 39).

Variable 1: Planeamiento laboral.

Variable 2: Contingencias laborales.

### 2.2.1. Cuadro de operacionalización

**Tabla 1.** Cuadro de operacionalización

“Planeamiento Laboral y Contingencias Laborales en sector empresarial textil, SJL 2019”

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
El planeamiento Laboral se relaciona con las Contingencias Laborales en las Empresas del Sector Textil en el Distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2019.	Planeamiento laboral	El planeamiento laboral es una herramienta que permite establecer las líneas directrices de la organización del trabajo en las empresas. Ello involucra implementar políticas para la contratación de personal, diseñar estructuras remunerativas, cumplir con las obligaciones formales, evaluar el desempeño de los trabajadores y disponer medidas de reconocimiento, capacitar permanentemente al personal y establecer medidas para enfrentar la desvinculación del personal (Alache, 2014, p. 97).	Contratación del personal	Requerimientos	1 – 4	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A Veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
				Tipo de contratación	5 – 9	
			Modalidad	Intermediación Laboral	10 – 15	
				Tercerización de servicios	16 – 19	
	Contingencias laborales	Reconocido como aquellos hechos que se pueden producir en periodos diversos, sin tener una probabilidad alta de ocurrencia, y del que no se puede estimar cuantía, ni manera, pero que potencia los efectos sobre el patrimonio o los resultados que afecten a las empresas. Se compone de tres momentos: detección y notificación, evaluación e inicio de la acción y finalmente control (Gimeno y Moneva, 2013, p. 59).	Detección y notificación	Seguridad	20 – 22	
				Salud	23 – 25	
			Evaluación e inicio de la acción	Verificación	26 – 28	
				Contención	29	
	Control	Capacitación	30 - 32			

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población.**

La población está constituida por empresas del Sector Textil en el Distrito de San Juan de Lurigancho por 11 empresas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) “concuera con los casos poblacionales en su conjunto (p. 53)”.

Censo

presenta una encuesta censal, conformado por la totalidad de su población. Elizundo (2005), indicó que “es la totalidad de la población aplicada en la investigación (p. 73)”.

### **2.3.2. Muestra.**

Está conformado por 30 individuos que representa a las 11 empresas, conformado en el área de recursos humano, activo y contable. Para Mejías, Ñaupá, Novoas y Villagómez (2014), “representa a la mayoría de la muestra” (p 146).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

La investigación es medida a través de la escala de Likert. Hernández y Mendoza (2017), indicó que “indica el nivel de juicio que tiene el instrumento a través de los individuos encuestados (p. 144)”. El instrumento consta de 32 ítems y cinco escalas.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Gomez (2017) indicó que “Es la agrupación de preguntas para medir las variables (p.156)”.

### **2.4.3. Validez.**

Es el valor que tiene el instrumento calculado. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2016, p. 146).

El instrumento se encuentra sometido a través de tres validadores, que conoce el tema de estudio para poder aplicar el instrumento y obtener la información.

**Tabla 2.** *Validación de expertos*

<b>Especialista</b>	<b>DNI</b>	<b>Especialidad del validador</b>
Campos Huamán, Nancy	08113034	Auditoría Integral – Tributario
Gonzales Matos, Marcelo Dante	08711426	Finanzas
Aguilar Culquicondor, Juan Carlos	09567956	Auditoria – Contabilidad – Tributario

#### **2.4.4. Confiabilidad.**

El instrumento se le aplicará la prueba para medir el nivel de confianza de las variables. Para Hernandez y Mendoza (2017), “el nivel de confianza rige a partir del grado e intereses del grupo (p. 153)”.

**Tabla 3.** *Rangos de fiabilidad*

<b>Criterio</b>	<b>Rango</b>
<b>No es confiable</b>	-1 a 0
<b>Baja confiabilidad</b>	0.01 a 0.49
<b>Moderada confiabilidad</b>	0.50 a 0.75
<b>Fuerte confiabilidad</b>	0.76 a 0.89
<b>Alta confiabilidad</b>	0.90 a 1

Fuente: Hernández et al. (2018). Metodología de la investigación.

**Tabla 4.** *Estadísticas de Fiabilidad*

<b>Cuestionario</b>	<b>Prueba</b>	<b>Element.</b>
General	,868	32
V1: Planeamiento laboral	,866	19
V2: Contingencias laborales	,862	13

#### **Interpretación:**

Se observó que ambas variables son de nivel de confianza muy alto.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se realizó el recojo de la información a través de los instrumentos, realizando el análisis descriptivo diferencial para validar las hipótesis; asimismo se representó a través de tablas y gráficos e interpretación.

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación se realizó respetando las normas promulgadas por la Universidad, siendo el contenido citado apropiadamente a través de las normas APA y respetando la propiedad intelectual y temas relacionados a la presente investigación.

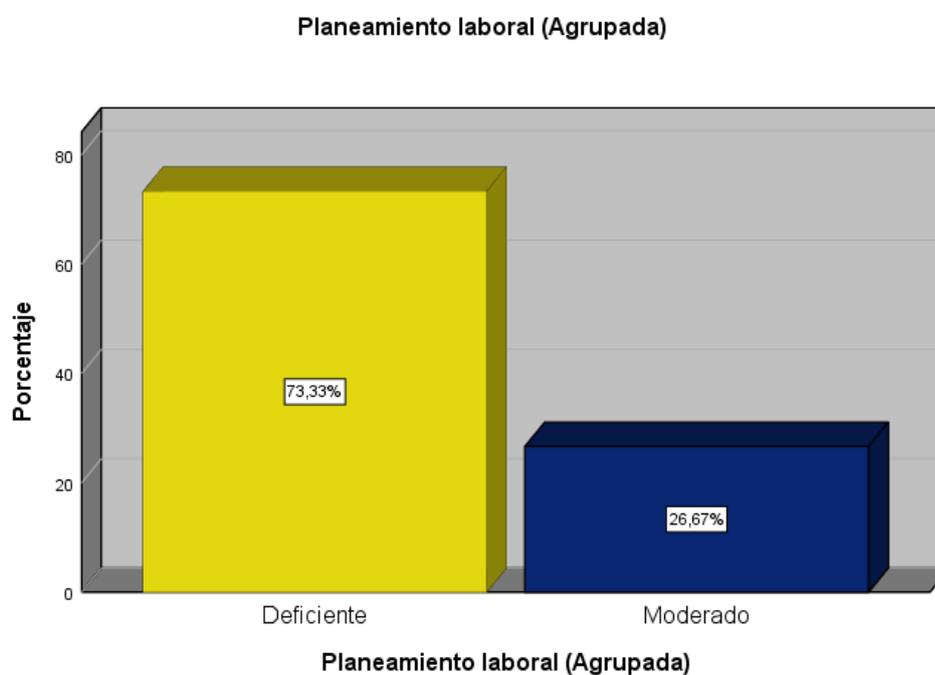
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

- **Tabla de frecuencia agrupada**

**Tabla 5.** *Frecuencia por datos agrupados planeamiento laboral*

		fi	%
Valid.	Defic.	22	73,3
	Moder.	8	26,7
	Total	30	100,0



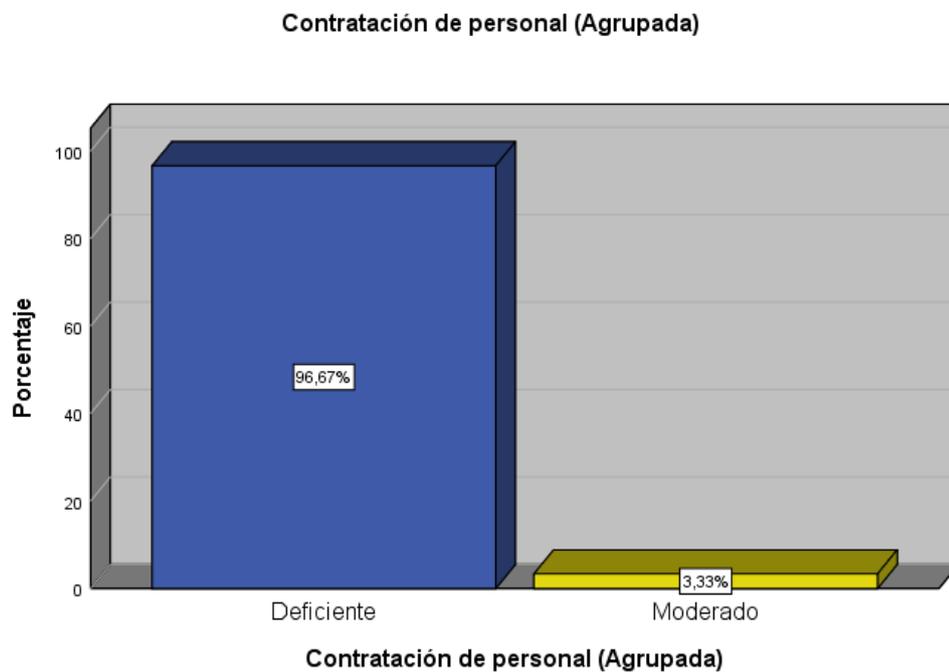
**Gráfico 1.** *Planeamiento laboral*

#### **Interpretación:**

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 74%.

**Tabla 6.** Frecuencia por datos agrupados contratación de personal

		fi	%
Valid.	Defic.	29	96,7
	Moder.	1	3,3
	Total	30	100,0



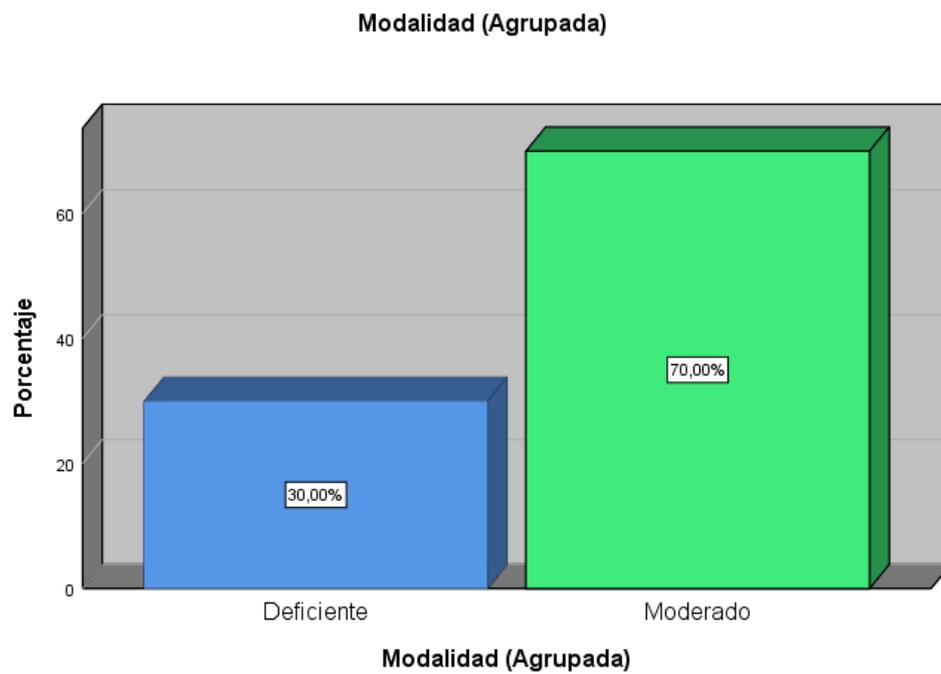
**Gráfico 2.** Contratación de personal

**Interpretación:**

De acuerdo al gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 97%.

**Tabla 7.** Frecuencia por datos agrupados modalidad

		fi	%
Valid.	Defic.	9	30,0
	Moder.	21	70,0
	Total	30	100,0



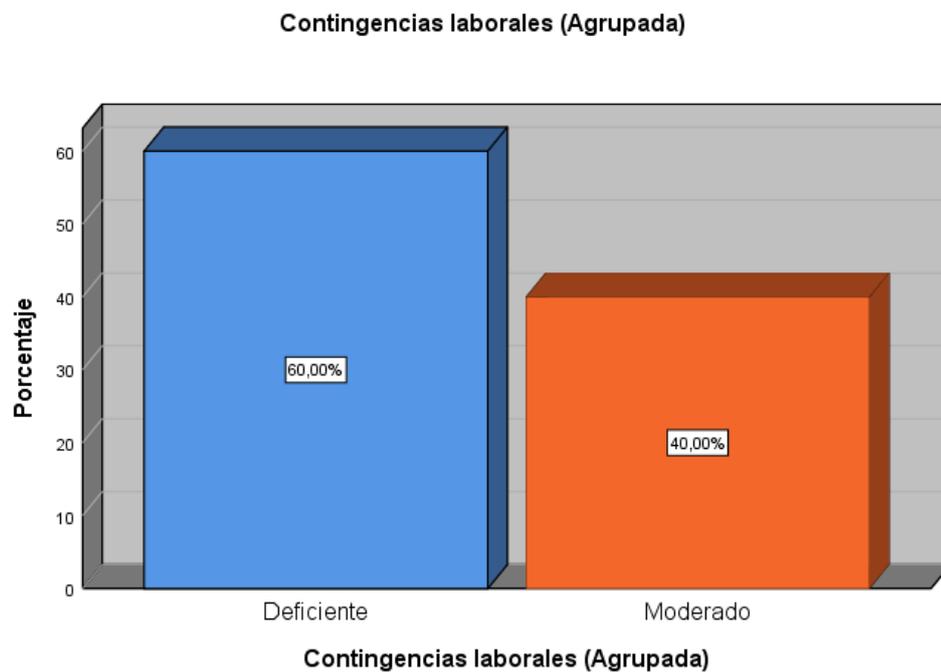
**Gráfico 3.** Modalidad

**Interpretación:**

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 30%.

**Tabla 8.** *Tabla de frecuencia por datos agrupados contingencias laborales*

		fi	%
Valid.	Defic.	18	60,0
	Moder.	12	40,0
	Total	30	100,0



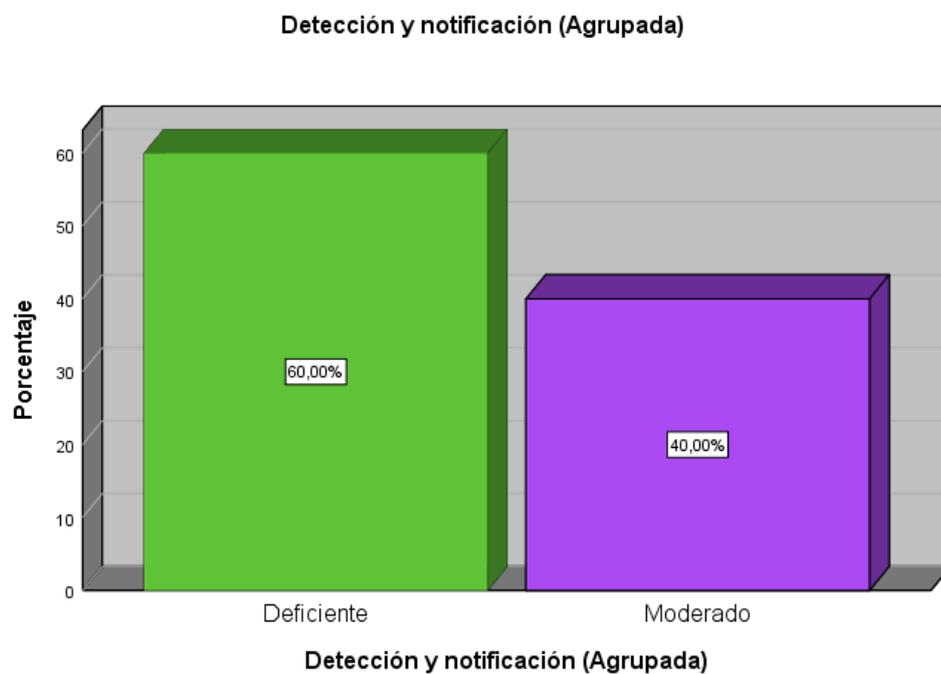
**Gráfico 4.** *Contingencias laborales*

**Interpretación:**

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 60%.

**Tabla 9.** Frecuencia por datos agrupados detección y notificación

		fi	%
Valid.	Defic.	18	60,0
	Moder.	12	40,0
	Total	30	100,0



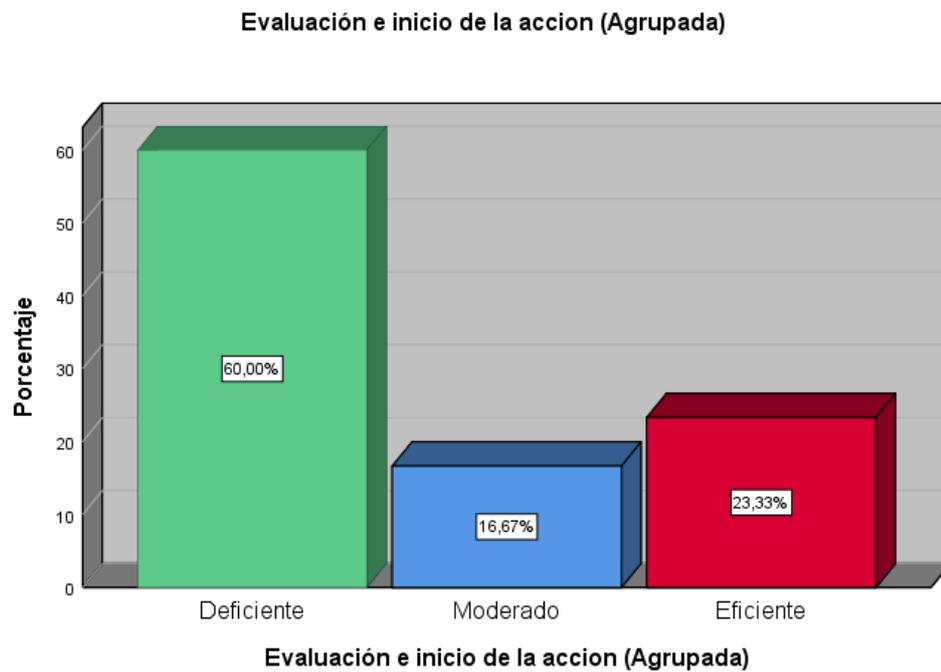
**Gráfico 5.** Detección y notificación

**Interpretación:**

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 60%.

**Tabla 10.** Frecuencia por datos agrupados evaluación e inicio de la acción

		fi	%
Valid.	Defic.	18	60,0
	Moder.	5	16,7
	Eficiente	7	23,3
Total		30	100,0



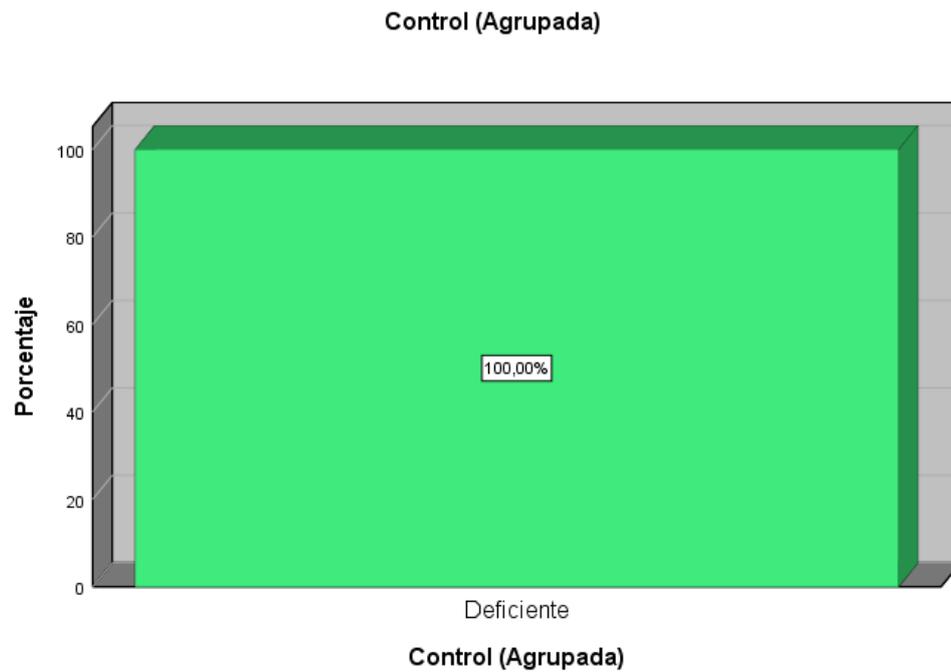
**Gráfico 6.** Evaluación e inicio de la acción

**Interpretación:**

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 60%.

**Tabla 11.** Frecuencia por datos agrupados control

		fi	%
Valid.	Defic.	30	100,0



**Gráfico 7.** Control

**Interpretación:**

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados podemos observar que hay un mayor dominio en el nivel deficiente en un 100%.

### 3.2. Tablas Cruzadas

**Tabla 12.** (Agrupada) planeamiento laboral y contingencias laborales.

**Tabla cruzada PLANEAMIENTO LABORAL \* CONTINGENCIAS LABORALES**

		CONTINGENCIAS LABORALES (Agrupada)			Total
		EFICIENTE	MODERADO	DEFICIENTE	
PLANEAMIENTO LABORAL (Agrupada)	EFICIENTE	Recuento	0	4	8
		% del total	0,0%	13,3%	26,7%
	MODERADO	Recuento	16	2	0
		% del total	53,3%	6,7%	0,0%
Total	Recuento	16	6	8	
	% del total	53,3%	20,0%	26,7%	

#### Interpretación:

Se observó en la tabla, en la variable planeamiento laboral un mayor predominio en el nivel moderado en comparación con la segunda variable alcanzando un nivel eficiente en las contingencias laborales.

**Tabla 13.** (Agrupada) planeamiento laboral y detección y notificación.

**Tabla cruzada PLANEAMIENTO LABORAL \* DETECCION Y NOTIFICACION**

		DETECCION Y NOTIFICACION (Agrupada)		Total
		EFICIENTE	MODERADO	
PLANEAMIENTO LABORAL (Agrupada)	EFICIENTE	Recuento	0	12
		% del total	0,0%	40,0%
	MODERADO	Recuento	17	1
		% del total	56,7%	3,3%
Total	Recuento	17	13	
	% del total	56,7%	43,3%	

#### Interpretación:

Se observó en la tabla, en la variable planeamiento laboral un mayor predominio en el nivel moderado en comparación con la segunda variable alcanzando un nivel moderado en detección y notificación.

**Tabla 14.** (Agrupada) planeamiento laboral y evaluación e inicio de la acción.

**Tabla cruzada PLANEAMIENTO LABORAL \* EVALUACION E INICIO DE LA ACCION**

		EVALUACION E INICIO DE LA ACCION (Agrupada)			Total	
		EFICIENTE	MODERADO	DEFICIENTE		
PLANEAMIENTO LABORAL (Agrupada)	EFICIENTE	Recuento	0	5	7	12
		% del total	0,0%	16,7%	23,3%	40,0%
	MODERADO	Recuento	16	2	0	18
		% del total	53,3%	6,7%	0,0%	60,0%
Total	Recuento	16	7	7	30	
	% del total	53,3%	23,4%	23,3%	100,0%	

**Interpretación:**

Se observó en la tabla, en la variable planeamiento laboral un mayor predominio en el nivel moderado en comparación con la segunda variable alcanzando un nivel moderado en evaluación e inicio de la acción.

**Tabla 15.** Tabla cruzada (agrupada) planeamiento laboral y control.

**Tabla cruzada PLANEAMIENTO LABORAL \* CONTROL**

		CONTROL (Agrupada)		Total	
		EFICIENTE	MODERADO		
PLANEAMIENTO LABORAL (Agrupada)	EFICIENTE	Recuento	0	11	11
		% del total	0,0%	36,7%	36,7%
	MODERADO	Recuento	16	3	19
		% del total	53,3%	10,0%	63,3%
Total	Recuento	16	14	30	
	% del total	53,3%	46,7%	100,0%	

**Interpretación:**

Se observó en la tabla, en la variable planeamiento laboral un mayor predominio en el nivel moderado en comparación con la segunda variable alcanzando un nivel moderado en control.

### 3.3. Prueba de hipótesis

**Tabla 16.** *Rango correlación*

<b>Criter.</b>	<b>V</b>
Positiva	R= 1
Muy alto	$0,90 \leq r < 1$
Alto	$0,70 \leq r < 0,90$
Moderado	$0,40 \leq r < 0,70$
Muy Bajo	$0,20 \leq r < 0,40$
Nulo	$r = 0,00$
Negativo	$r = -1,00$

#### 3.3.1. Hipótesis General

H0: El planeamiento laboral y contingencias laborales no existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

H1: El planeamiento laboral y contingencias laborales SIo existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

**Tabla 17.** *Prueba de hipótesis general*

		<b>Contingencias laborales</b>	
Rho Spearm.	Planeamiento laboral	Coefic. de correl.	-,928**
		Signif. (bilat)	,000
		N	30

#### **Interpretación:**

Se observó un nivel de significancia menor al 5%; es decir si existe relación entre las variables, obteniendo un nivel de correlación muy alto e inversamente proporcional.

### 3.3.2. Hipótesis Especifico 1

HE0: El planeamiento laboral y detección y notificación no existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

HE1: El planeamiento laboral y detección y notificación si existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

**Tabla 18.** Prueba de hipótesis especifica 1

		Detección y notificación	
Rho Spearm.	Planeamiento laboral	Coefic. de correl.	-,922**
		Signif. (bilat)	,000
		N	30

#### Interpretación:

Se observó un nivel de significancia menor al 5%; es decir si existe relación entre las variables, obteniendo un nivel de correlación muy alto e inversamente proporcional.

### 3.3.3. Hipótesis Específico 2

HE0: El planeamiento laboral y detección y notificación no existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

HE2: El planeamiento laboral y detección y notificación si existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

**Tabla 19.** Prueba de hipótesis especifica 2

		Evaluación e inicio de la acción	
Rho Spearm.	Planeamiento laboral	Coefic. de correl.	-,943**
		Signif. (bilat)	,000
		N	30

### **Interpretación:**

Se observó un nivel de significancia menor al 5%; es decir si existe relación entre las variables, obteniendo un nivel de correlación muy alto e inversamente proporcional.

#### **3.3.4. Hipótesis Específico 3**

HE0: El planeamiento laboral y control no existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

HE3: El planeamiento laboral y control si existe una relación inversa en el sector empresarial textil, SJL 2019.

**Tabla 20.** *Prueba de hipótesis específica 3*

			Control
Rho Spearm.	Planeamiento laboral	Coefic. de correl.	-,928**
		Signif. (bilat)	,000
		N	30

### **Interpretación:**

Se observó un nivel de significancia menor al 5%; es decir si existe relación entre las variables, obteniendo un nivel de correlación muy alto e inversamente proporcional.

#### IV. DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados, proseguimos a elaborar la discusión a continuación:

Aguirre (2014), tesis presentada a la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, titulada “La producción laboral y estratégica en las empresas hoteleras, Hotel de Campos de Quetzaltenanga”, se planteó como objetivo general es determinar las estrategias e influye en la producción laboral de las empresas hoteleras. Las conclusiones fueron las siguientes: una acción correctiva en el personal permitirá que sea influenciada a través de estrategias planificadas, generando correcciones de todos los niveles y de esa forma proporcionar herramientas que permitan el direccionamiento de los procesos que conlleven al incremento del servicio hotelero, que, la investigación a través de la aplicación del cuestionario indica que existe un completo desconocimiento de lo que es la planeación estratégica, que se logró determinar a través del estudio, que tanto el personal administrativo y operativo, tienen capacidad productiva y motivadora hacia todos los colaboradores, sin embargo, desconocen el uso de la planeación estratégica para el desarrollo cabal de las funciones laborales, que el 54% de los colaboradores desconocen la utilidad de la planeación estratégica, obteniendo una relación inversa entre las variables de estudio, teniendo una correlación inversa.

Paredes y Rodríguez (2017), un realizó la tesis titulada “El régimen laboral y la contingencia laboral en las industrias Grafosil SA, Chiclayo 2018”. Con relación al tipo de investigación conto con un diseño descriptivo con un enfoque transversal no experimental de campo, el universo de estudio. La muestra abordada fue la empresa Grafisol, E.I.R.L. de la Ciudad de Trujillo. Las técnicas para la recolección de datos fueron la observación directa, entrevistas personales, encuestas, datos de internet, libros y leyes. Concluyéndose que al acogerse al régimen laboral genera la reducción de la corte que inicia laboral en el sector empresarial, debido a que el trabajador se encuentra establecido mediante una remuneración mínima, no se encuentra en la plantilla de remuneración, no se le entrega boleta ni recibe beneficios, siendo vulnerados sus derechos laborales. El registro se realiza apenas al contar con un trabajador, la constancia se expide en un promedio de siete días hábiles, luego del registro. El estudio presentado por estos investigadores, es vinculante con la investigación en desarrollo, considerando que contemplan en su planificación el acogimiento de regímenes laborales y que estos a su vez permiten minimizar las contingencias laborales, las cuales son la segunda dimensión de la investigación, a su vez en sus conclusiones se evidencia que el

acogimiento a las leyes permiten un mayor desarrollo organizacional sin demoras ni contingencias, que la presencia de la informalidad es un factor que debe ser excluido de todas las empresas, más aún en aquellas que están en la búsqueda de la excelencia. La planeación laboral incluye factores legales que en esta investigación han sido vulnerados tal como se observa en la tabla 17, observándose un nivel de significancia menor al 5%; es decir si existe relación entre las variables, obteniendo un nivel de correlación muy alto e inversamente proporcional.

## V. CONCLUSIONES

El resultado en la hipótesis general, indico que, si existe correlación muy alta e inversa entre las variables estudiadas, teniendo una significancia menor a 5%. (Rho S=,928).

El resultado en la hipótesis especifica 1, indico que, si existe correlación muy alta e inversa entre las variables estudiadas, teniendo una significancia menor a 5%. (Rho S=,922).

El resultado en la hipótesis especifica 2, indico que, si existe correlación muy alta e inversa entre las variables estudiadas, teniendo una significancia menor a 5%. (Rho S=,943).

El resultado en la hipótesis especifica 3, indico que, si existe correlación muy alta e inversa entre las variables estudiadas, teniendo una significancia menor a 5%. (Rho S=,928).

## **VI. RECOMENDACIONES**

La empresa del sector textil se recomienda un uso adecuado del planeamiento laboral, permitiendo obtener eficientemente un mayor control de sus operaciones, minimizando las contingencias y ocurrencias de manera irregular.

Las empresas del sector textil tienen que mejorar su planeamiento laboral de una forma eficiente, contratando personal con experiencia para que realice las funciones asignadas.

Las empresas textiles tienen que capacitar a su personal, actualizando los temas que permitirá brindar soluciones a las posibles contingencias.

## VII. REFERENCIAS

- Abarca, Arteaga, Estrada y Luizar, (2013). Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis titulada “Planeamiento Estratégico de la empresa Constructora FOCY”, Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9131/SANCHEZ\\_CURIE\\_PLANEAMIENTO\\_CONSTRUCTORA\\_FOCY.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9131/SANCHEZ_CURIE_PLANEAMIENTO_CONSTRUCTORA_FOCY.pdf?sequence=1)
- Aguirre, H., (2014). Tesis “Planeación estratégica y productividad laboral – Caso Hotel de Campo Quetzaltenango”, Guatemala. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Alache P. (2014). La importancia del planeamiento laboral en las empresas. Portal Parthenon. En: <http://www.parthenon.pe/mas/la-importancia-del-planeamiento-laboral-en-las-empresas/>
- Arango, R. N. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83–114. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=82498147&lang=es&site=eds-live>
- Barreiros, A. (2012). Tesis de la Universidad Central de Ecuador, Ecuador, en su tesis titulada “Planificación Estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors”. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71897631.pdf>
- Beames, C. (2014) *Cómo evitar las 12 trampas mortales de la planificación estratégica de la fuerza laboral*. Melbourne: Estrategias avanzadas para la fuerza laboral.
- Beneyto Calabuig, D., Herrero Guillen, V., & Prados de Solis, J. M. (2007). *2000 soluciones de seguridad social*. Madrid: CISS.
- Chiavenato A. (2000) *Administración de Recursos Humanos* Ed. McGraw-Hill.
- Coello, V., (2014). Tesis “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel CLARO”, Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6015>

- Colombia, U. (s.f.). UNI>ERSIA Colombia. Obtenido de UNI>ERSIA Colombia:  
<https://noticias.universia.net.co/movilidad-academica/noticia/2007/07/28/249788/modalidades-contrato-laboral.html>
- Daniel Catalá-Pérez - Eloísa del Pino. (2018). Reformas de ida y vuelta en la gobernanza horizontal del bienestar: el caso de la colaboración público-privada en la intermediación laboral en la Comunidad Valenciana. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. Nueva Época (GAPP). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvix&AN=edsvix.736332909&lang=es&site=eds-live>
- Davies, G. y Rolfe, H. (2017) *Enfrentando el futuro: abordando la escasez laboral y de habilidades post Brexit*. Londres: Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo / NIESR.
- Díaz, D., (2017). Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis titulada “Planificación financiera y su relación con la operatividad de las empresas de servicios inmobiliarios en el Distrito de San Isidro, 2016. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2050/Rivadeneira\\_NAJ.pdf?sequence=3](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2050/Rivadeneira_NAJ.pdf?sequence=3)
- Gimeno, J.; Moneva, J.M. (1993): “Las Contingencias en los Grupos de Empresas”. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Universidad de Zaragoza. Vol. XXII, nº 77, pp. 835-861. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/44114.pdf>
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Gonzales, López y Blanco (Mayo de 2015). Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). Mexico: Mcgraw-hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R., Zapata, N. y Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para el bachillerato*. (1.a ed.). Mexico: Mcgraw-hill / Interamericana Editores.

- Humano, I. C. (s.f.). Info Capital Humano. Obtenido de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-importancia-de-verificar-las-referencias-laborales/>
- Humanos, R. (2011). *CONTRATACION DE PERSONAL*. España: editorial VERTICE.
- Santa, F. (29 de setiembre de 2015). Justificación de la investigación [Mensaje de unblog]. Recuperado de: <http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>Instituto Personal y Desarrollo. (2017) Análisis e informes del capital humano: exploración de la teoría y la evidencia. Londres: CIPD.
- ISO 30409. (2016) Gestión de recursos humanos - planificación de la fuerza laboral. Ginebra: Organización Internacional de Normalización.
- istas. (s.f.). Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral>
- Jimenez, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. Madrid: ESIC.
- Laabs J (1996), La nueva herramienta de Duke's. *Manejo de Personal*, vol. 75 (6)
- MasQueNegocio. (10 de 2017). Obtenido de <https://www.masquenegocio.com/2017/03/29/capitacion-laboral/>
- Mercer. (2017) *Monitor de la fuerza laboral de Mercer. Actualización de agosto de 2017*. Londres: Mercer.
- MINTRA. (s.f.). Obtenido de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF\\_TERCEORIZACION\\_LABORAL.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TERCEORIZACION_LABORAL.pdf)
- MINTRA. (s.f.). Obtenido de [https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_INTERMEDIACION\\_LABORAL.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_INTERMEDIACION_LABORAL.pdf)
- Negocio, D. (s.f.). Gestión. Obtenido de <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo/>
- Paredes A., y Rodríguez E., (2017). Tesis “Acogimiento al régimen laboral de la Micro y Pequeña Empresa y su efecto en las contingencias laborales en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la Ciudad de Trujillo en el año 2016”, Disponible en: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11650>

- Pérez. (17 de Mayo de 2014). SCRIBD. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/document/224705627/1-Requerimiento-de-Personal-docx>
- Perú21. (05 de Julio de 2019). Perú21. Obtenido de Perú21: <https://peru21.pe/mis-finanzas/tipos-contrato-laboral-hay-peru-78567>
- Puma K., y Puma S., (2017). Tesis de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en su tesis titulada “La gestión de recursos humanos como una herramienta para mejorar las competencias en los empleados de la Corporación Primax I Semestre Arequipa 2017”. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4572/RIpucokk.pdf?sequence=1>
- Santa, F. (29 de setiembre de 2015). Justificación de la investigación [Mensaje de unblog] Recuperado de: <http://florfanysantacruz.blogspot.pe/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>
- Sullivan, J (2002). *Por qué la planificación de la fuerza de trabajo es importante*. Tendencias del sector. Recuperado de: [www.erexchange.com/articles](http://www.erexchange.com/articles).
- Taylor, M., Marsh, G., NICOL, D. y Broadbent, P. (2017) *Buen trabajo: la revisión de Taylor de las prácticas de trabajo modernas*. Londres: Departamento de Negocios, Energía y Estrategia Industrial.
- Toyama J. (2011) *Derecho individual del trabajo*. Lima: Soluciones Laborales.
- Valderrama S., F (2014). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: San Marcos. 5ta Reimpresión. Editorial San Marcos.
- Villavicencio, A. (2015). *La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico*. Lima: ius et veritas 29.
- Wayne, R. y Robert, M. (2005). *La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y regimen juridico*. Lima: ius et veritas 29.

## ANEXOS.

### Anexo 1. Turnitin

Planeamiento laboral y contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>21</b> %	<b>19</b> %	<b>3</b> %	<b>11</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana Los Andes</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>Submitted to National University College - Online</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>www.camisea.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

**Anexo 2. Base de datos**

	V1: PLANEAMIENTO LABORAL																			V2: CONTINGENCIAS LABORALES																				
	CONTRATACION DE PERSONAL									MODALIDAD										DETECCION Y NOTIFICACION					EVALUACION E INICIO DE LA			CONTROL												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32								
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	4	2	4	5	4	4	5	3	2	2	11	19	16	18	7	30	41	
2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	12	19	21	18	7	31	46		
3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	5	4	4	5	3	2	2	12	20	16	18	7	32	41	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	4	5	4	2	5	4	3	3	2	2	11	19	19	14	7	30	40	
5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1	3	1	1	1	2	3	4	1	2	2	5	3	5	5	4	5	3	3	2	2	12	23	18	17	7	35	42	
6	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	1	3	1	1	1	2	2	5	1	2	2	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	12	24	18	12	7	36	37	
7	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	4	1	3	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	4	5	3	2	3	2	3	2	2	13	26	17	10	7	39	34	
8	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	1	5	1	1	1	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	12	27	15	11	7	39	33	
9	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	4	1	3	1	1	1	3	4	5	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	14	28	13	9	6	42	28	
10	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	5	1	4	1	1	1	3	4	4	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	13	28	10	9	7	41	26	
11	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	4	1	4	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	15	25	10	6	6	40	22	
12	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	1	5	1	1	1	3	4	4	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	14	29	10	7	6	43	23	
13	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	4	1	4	1	1	1	3	4	5	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	15	27	10	8	6	42	24	
14	1	1	1	2	1	1	1	5	5	4	4	1	4	1	1	1	5	3	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18	28	9	7	5	46	21	
15	2	1	1	2	1	1	1	3	4	4	4	1	2	1	1	1	4	5	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	16	27	8	6	3	43	17	
16	2	1	1	2	1	1	1	5	4	3	3	1	4	1	1	1	4	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18	25	7	5	3	43	15	
17	2	1	1	2	1	2	2	4	4	4	5	1	5	1	2	2	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	33	6	4	3	52	13	
18	2	1	1	2	1	2	2	4	3	5	4	1	4	1	2	2	4	4	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	18	32	7	4	3	50	14	
19	2	1	1	2	2	2	2	4	5	4	3	1	4	2	2	2	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	30	6	4	3	51	13	
20	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	33	6	4	3	56	13	
21	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	3	2	2	11	19	19	18	7	30	44	
22	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	3	2	2	12	18	20	18	7	30	45	
23	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	1	4	1	1	1	3	4	5	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	14	28	11	7	6	42	24	
24	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	5	1	4	1	1	1	3	5	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	29	10	8	6	42	24	
25	1	1	1	2	1	1	1	3	4	5	3	1	5	1	1	1	3	4	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	27	9	8	6	42	23	
26	2	1	1	2	1	2	2	4	4	4	5	1	5	1	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	32	6	4	3	51	13	
27	2	1	1	2	1	2	2	5	4	3	4	1	4	1	2	2	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	29	6	4	3	49	13	
28	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	31	6	4	3	51	13	
29	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	11	18	15	15	7	29	37	
30	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	12	19	17	13	7	31	37	

### Anexo 3. Matriz de consistencia

<b>Problema general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Objetivo general</b>
¿Qué relación existe entre el planeamiento laboral y las contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?	El planeamiento laboral se relaciona con las contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.	Determinar la relación que existe entre el planeamiento laboral y las contingencias laborales en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>
¿Qué relación existe entre el planeamiento laboral y la detección y notificación en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?	El planeamiento laboral se relaciona con la detección y notificación en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.	Determinar la relación que existe entre el planeamiento laboral y la detección y notificación en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.
¿Qué relación existe entre el planeamiento laboral y la evaluación e inicio de la acción en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?	El planeamiento laboral se relaciona con la evaluación e inicio de la acción en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.	Determinar la relación que existe entre el planeamiento laboral y la evaluación e inicio de la acción en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.
<b>Problema específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>
¿Qué relación existe entre el planeamiento laboral y el control en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?	El planeamiento laboral se relaciona con el control en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.	Determinar la relación que existe entre el planeamiento laboral y el control en las empresas del sector textil en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

## Anexo 4. Cuestionario

### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:** A fin de determinar la relación que existe entre las obligaciones tributarias y la capacidad de pago en las empresas de servicios informáticos, se ha elaborado este cuestionario para poder recoger información que permita determinar la relación, por lo tanto, le pedimos su colaboración en responder el cuestionario de manera sencilla. Es importante indicarle que los resultados serán para uso de investigación que se realice.

La técnica es anónima, agradecemos de antemano su participación.

Cargo: Contador

Fecha: 25/05/2019

Indicaciones:

Marque indicando esta escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

ITES		1	2	3	4	5
1	La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto			X		
2	La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto.			X		
3	La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal			X		
4	Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto			X		
5	Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa			X		
6	Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos				X	
7	La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos		X			
8	Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa				X	
9	Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección			X		
10	Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes			X		
11	Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos.			X		
12	Existe un banco de postulantes internos en la empresa			X		
13	Existe un banco de postulantes externos en la empresa			X		
14	La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo			X		
15	La empresa requiere del capital humano por recomendaciones			X		
16	El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto			X		
17	El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto			X		
18	Los colaboradores requieren niveles de educación específicos.					X
19	Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa.					X
20	Existe un plan de seguridad en la empresa					X
21	Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad		X			
22	Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten.		X			
23	Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa.			X		
24	Los accidentes son reportados de manera inmediata.			X		
25	Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación.				X	
26	Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales				X	
27	Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades		X			
28	Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa		X			
29	Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales	X				
30	Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa.				X	
31	Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.				X	
32	Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales				X	

Anexo 5. Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO TRIBUTARIO Y LAS OBLIGACIONES

Nº	Dimensiones/items	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias	
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA		
	<b>Dimensio 1: Contratacion de personal.</b>														
1	La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto				X				X				X		
2	La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto.				X				X				X		
3	La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal				X				X				X		
4	Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto				X				X				X		
5	Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa				X				X				X		
6	Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos				X				X				X		
7	La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos				X				X				X		
8	Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa				X				X				X		
9	Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección				X				X				X		
	<b>Dimensio 2: Modalidad.</b>				X				X				X		
10	Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes				X				X				X		
11	Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos.				X				X				X		
12	Existe un banco de postulantes internos en la empresa				X				X				X		
13	Existe un banco de postulantes externos en la empresa				X				X				X		
14	La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo				X				X				X		
15	La empresa requiere del capital humano por recomendaciones				X				X				X		
16	El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto				X				X				X		
17	El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto				X				X				X		
18	Los colaboradores requieren niveles de educación específicos.				X				X				X		
19	Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa.				X				X				X		
	<b>Dimensio 3: deteccion y notificacion.</b>				X				X				X		
20	Existe un plan de seguridad en la empresa				X				X				X		
21	Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad				X				X				X		
22	Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten.				X				X				X		
23	Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa.				X				X				X		
24	Los accidentes son reportados de manera inmediata.				X				X				X		
25	Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación.				X				X				X		
	<b>Dimensio 4: Evaluacion e inicio de la accion.</b>				X				X				X		
26	Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales				X				X				X		
27	Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades				X				X				X		
28	Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa				X				X				X		
29	Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales				X				X				X		
	<b>Dimensio 5: Control</b>				X				X				X		
30	Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa.				X				X				X		
31	Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.				X				X				X		
32	Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales				X				X				X		



Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

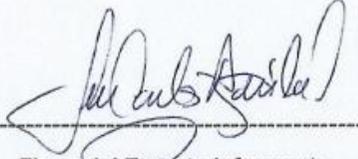
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Carlos Aguilar Cuelgascondor    DNI: 09567956

Especialidad del validador: Contabilidad - Tributación.

21 de 06 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

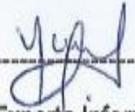
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CAMPOS HUAMAN NANCY ..... DNI:.....

Especialidad del validador: TRIBUTACIÓN .....

.....20 de junio del 2019.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARCO GONZALEZ MATOS    DNI: 08711426

Especialidad del validador: .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de 6 del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

**Anexo 6. Tablas de frecuencia**

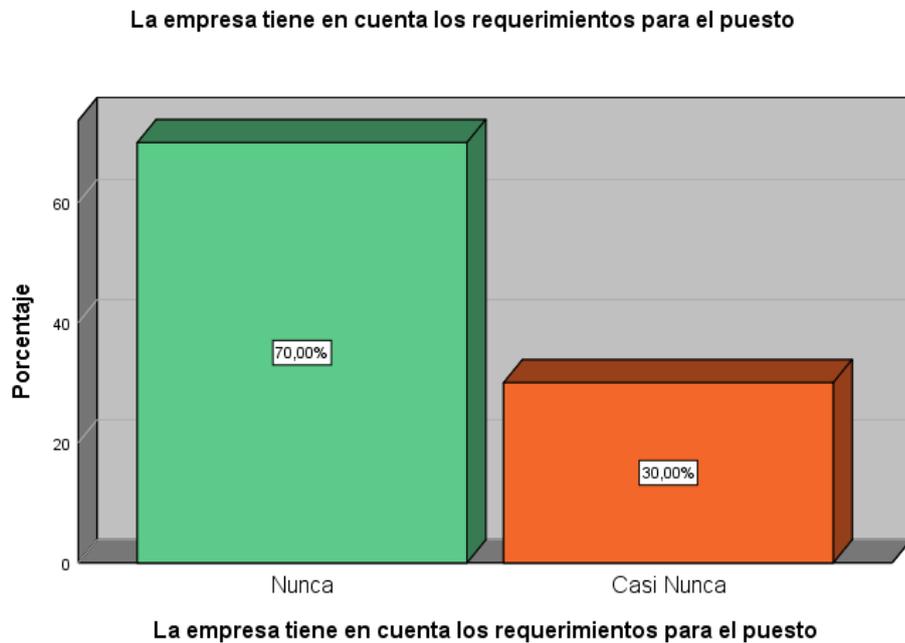
**Tabla 21.** *La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto.*

*La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70,0	70,0	70,0
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretación:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 21 respondieron nunca y 9 respondieron casi nunca.



**Gráfico 8.** *La empresa tiene en cuenta los requerimientos para el puesto.*

**Interpretación:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, 70.00% respondieron nunca y un 30.00% respondieron casi nunca.

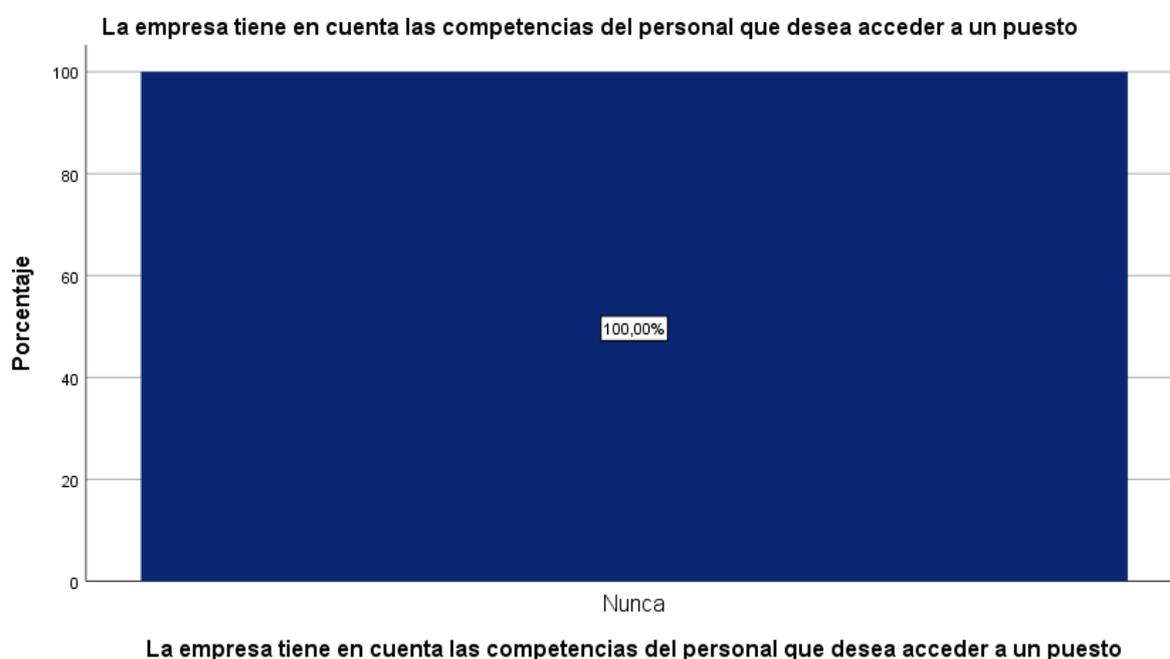
**Tabla 22.** *La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto.*

*La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	100,0	100,0

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 30 respondieron nunca.



**Gráfico 9.** *La empresa tiene en cuenta las competencias del personal que desea acceder a un puesto.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 100.00% respondieron nunca.

**Tabla 23.** *La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal.*

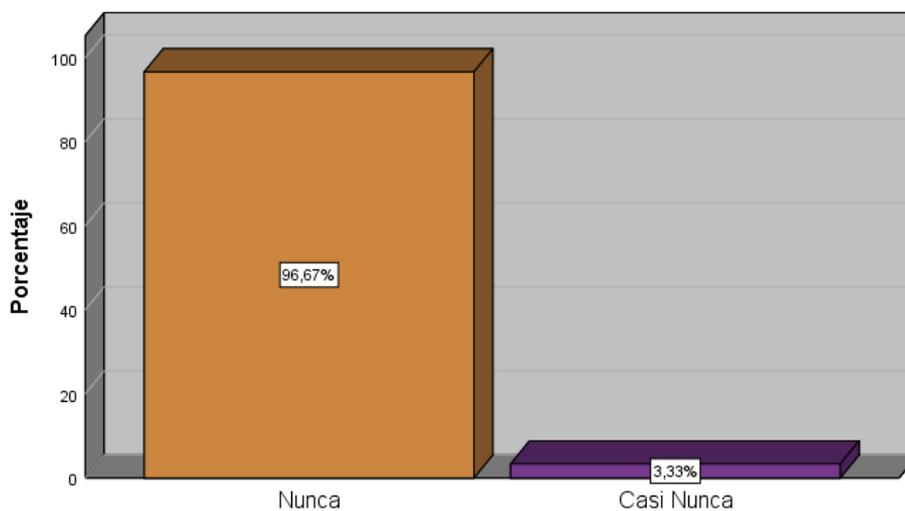
*La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	96,7	96,7	96,7
	Casi Nunca	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 29 respondieron nunca y 1 respondieron casi nunca.

**La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal**



**La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal**

**Gráfico 10.** *La empresa tiene en cuenta los criterios de clasificación del personal.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, 96.67% respondieron nunca y un 3.33% respondieron casi nunca.

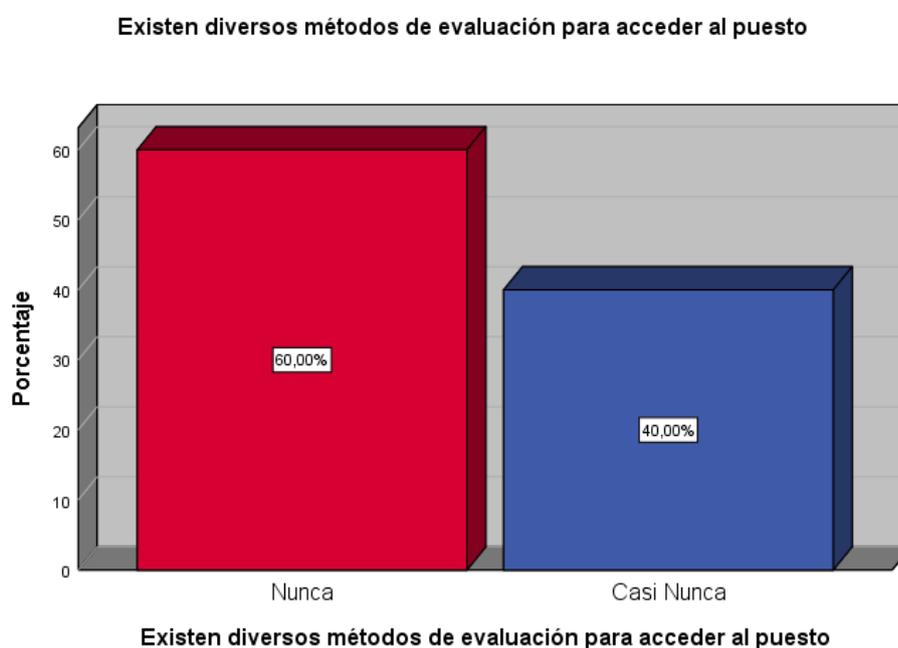
**Tabla 24.** *Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto.*

*Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	60,0	60,0	60,0
	Casi Nunca	12	40,0	40,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 18 respondieron nunca y 12 respondieron casi nunca.



**Gráfico 11.** *Existen diversos métodos de evaluación para acceder al puesto.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 60.00% respondieron nunca y un 40.00% respondieron casi nunca.

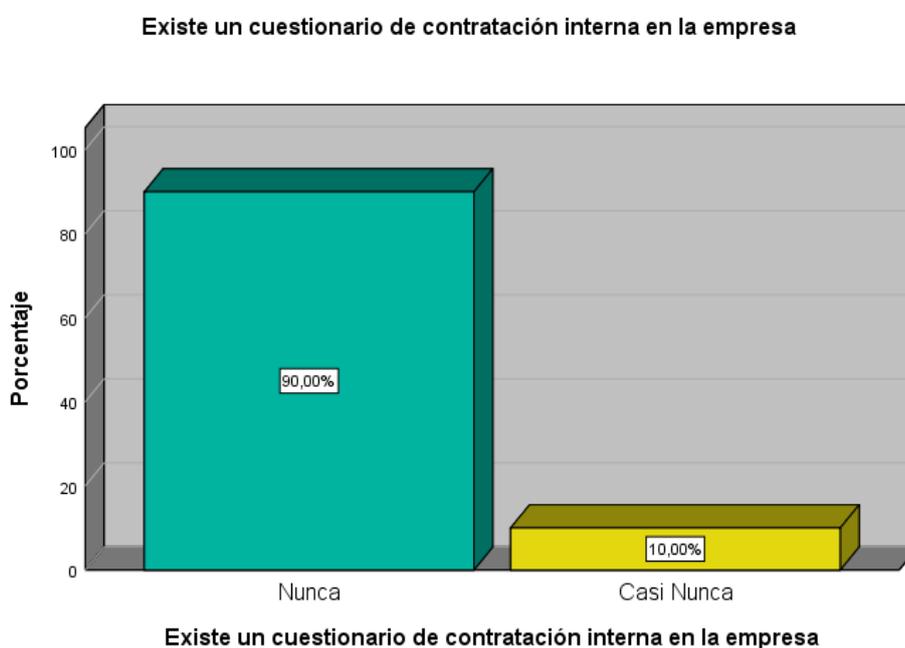
**Tabla 25.** *Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa.*

*Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	90,0	90,0	90,0
	Casi Nunca	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 27 respondieron nunca y 3 respondieron casi nunca.



**Gráfico 12.** *Existe un cuestionario de contratación interna en la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 90.00% respondieron nunca y un 10.00% respondió casi nunca.

**Tabla 26.** Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos.

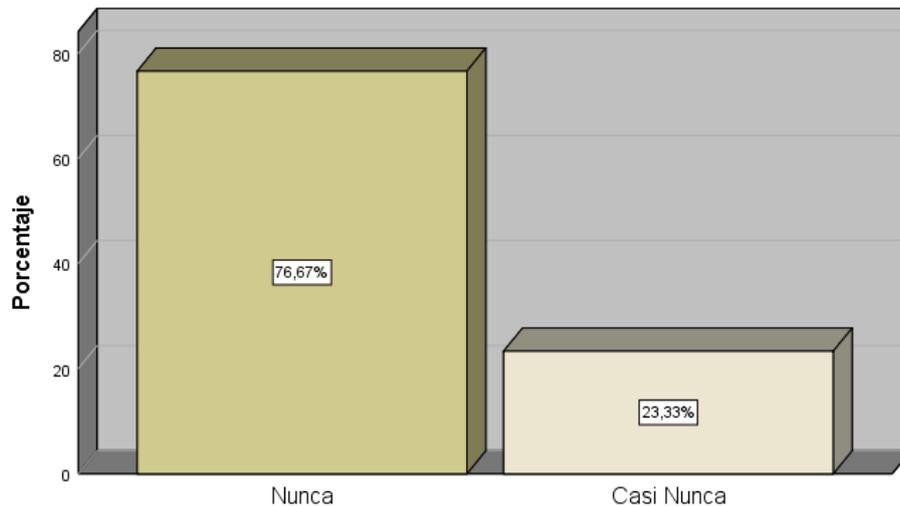
*Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 23 respondieron a veces y 7 respondieron casi siempre.

**Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos**



**Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos**

**Gráfico 13.** Todos los colaboradores internos participan de los procesos de selección para nuevos cargos.

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 76.67% respondió nunca y un 23.33% respondió casi nunca.

**Tabla 27.** *La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos.*

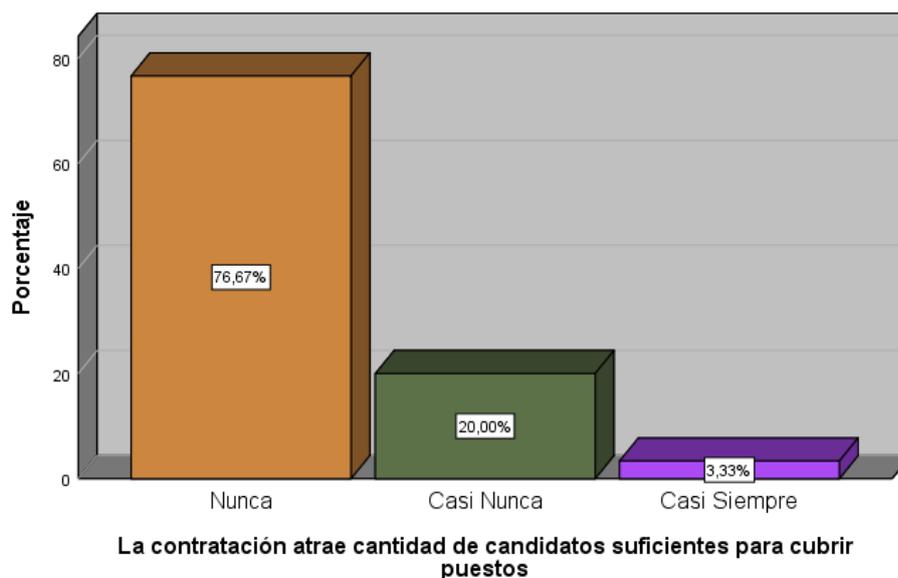
*La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	96,7
	Casi Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 23 respondieron nunca, 6 respondieron casi nunca y 1 respondió casi siempre.

**La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos**



**Gráfico 14.** *La contratación atrae cantidad de candidatos suficientes para cubrir puestos.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 76.67% respondió nunca, el 20.00% respondió casi nunca y un 3.33% respondió casi siempre.

**Tabla 28.** *Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa.*

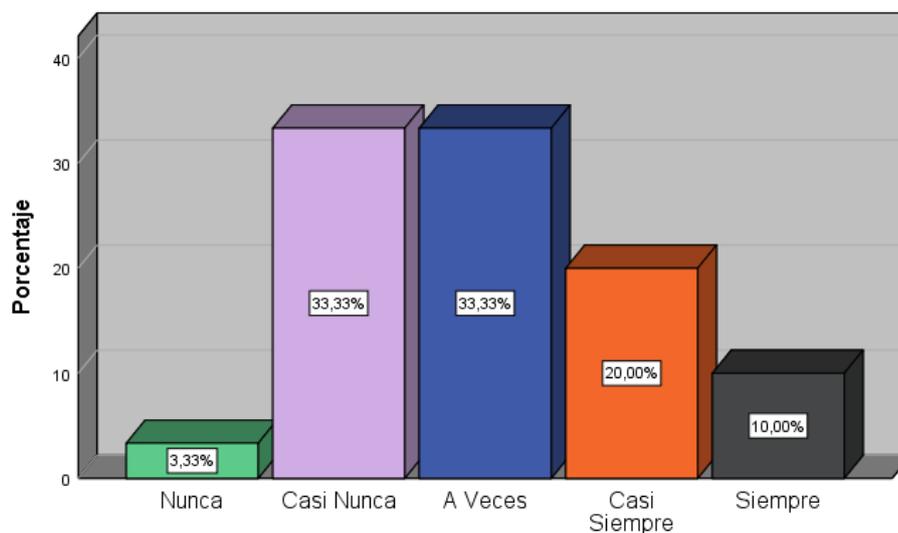
*Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	36,7
	A Veces	10	33,3	33,3	70,0
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 1 respondió nunca, 10 respondieron casi nunca, 10 respondió a veces, 6 respondió casi siempre y otros 3 respondieron siempre.

**Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa**



**Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa**

**Gráfico 15.** *Se hace una preselección en el proceso de contratación de la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 3.33% respondió nunca, el 33.33% respondió casi nunca, otro 33.33% respondió a veces, el 20.00% respondió casi siempre y otro 10.00% respondió siempre.

**Tabla 29.** *Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección.*

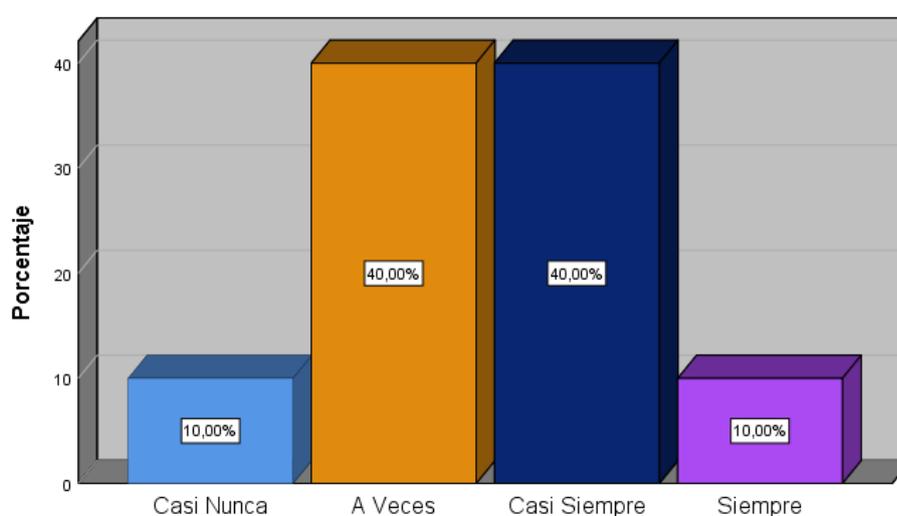
*Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	12	40,0	40,0	50,0
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 3 respondieron casi nunca, 12 respondieron a veces, 12 respondieron casi siempre y otros 3 respondieron siempre.

**Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección**



**Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección**

**Gráfico 16.** *Es elevado el nivel de tiempo que se usa en el proceso de selección.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 10.00% respondió casi nunca, el 40.00% respondió a veces, otro 40.00% respondió casi siempre y el 10.00% restante respondió siempre.

**Tabla 30.** *Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes.*

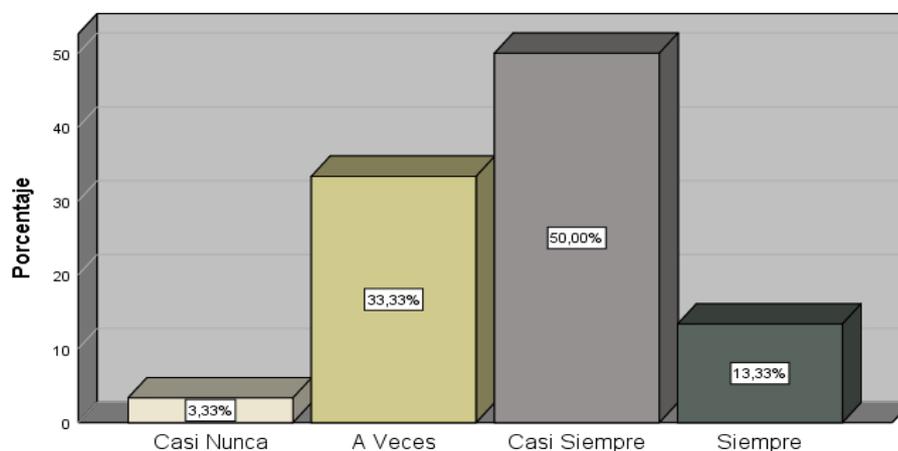
*Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	10	33,3	33,3	36,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 1 respondió casi nunca, 10 respondieron a veces, 15 respondieron casi siempre, y otros 4 respondieron siempre.

**Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes**



**Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes**

**Gráfico 17.** *Existe un procedimiento de planificación de campañas de selección de postulantes.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 3.33% respondió casi nunca, el 33.33% respondió a veces, el 50.00% respondió casi siempre y el 13.33% respondió siempre.

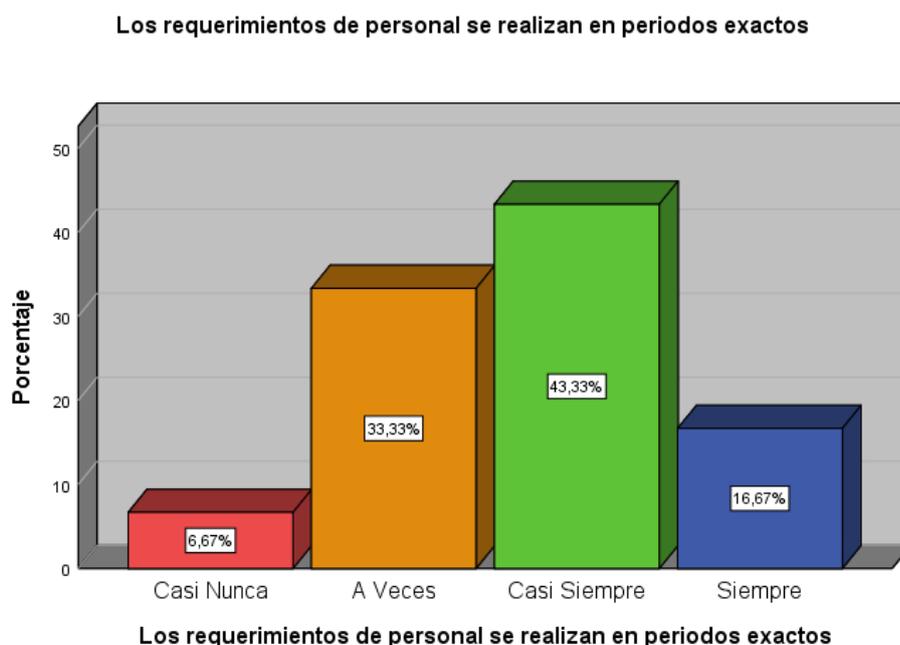
**Tabla 31.** *Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos.*

*Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	10	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 2 respondieron casi nunca, 10 respondieron a veces, 13 respondieron casi siempre y otros 5 respondió siempre.



**Gráfico 18.** *Los requerimientos de personal se realizan en periodos exactos.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 6.67% respondió casi nunca, el 33.33% respondió a veces, el 43.33% respondió casi siempre y el 16.67% respondió siempre.

**Tabla 32.** *Existe un banco de postulantes internos en la empresa.*

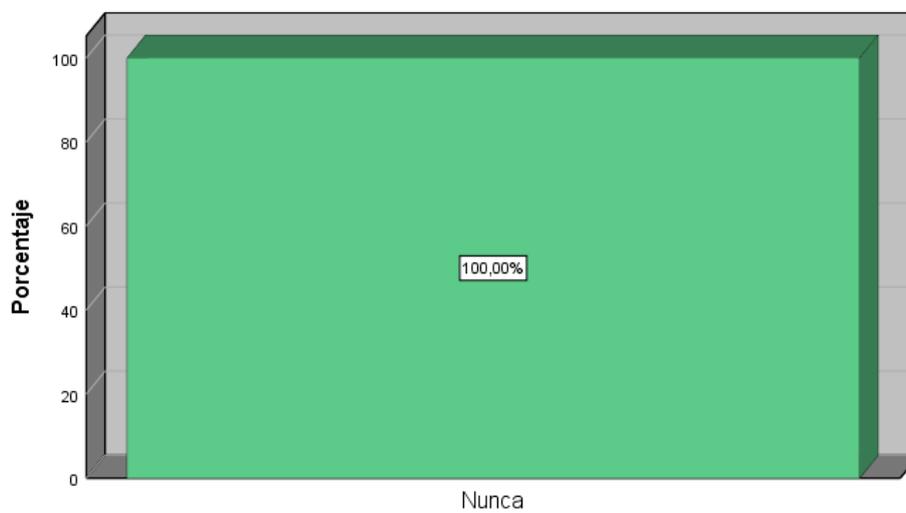
*Existe un banco de postulantes internos en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	100,0	100,0	100,0

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, las 30 personas respondieron nunca.

**Existe un banco de postulantes internos en la empresa**



**Existe un banco de postulantes internos en la empresa**

**Gráfico 19.** *Existe un banco de postulantes internos en la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 100.00% respondió nunca.

**Tabla 33.** *Existe un banco de postulantes externos en la empresa.*

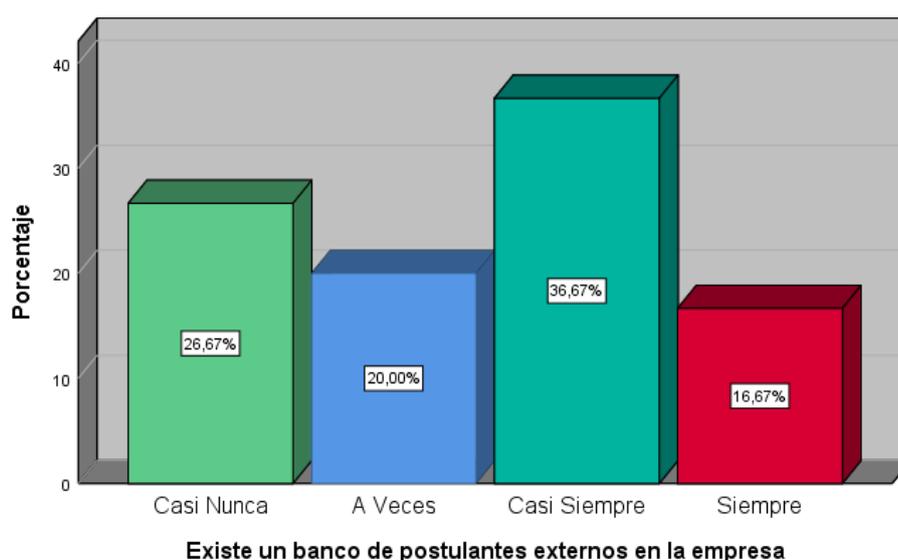
*Existe un banco de postulantes externos en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	A Veces	6	20,0	20,0	46,7
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 8 respondieron casi nunca, 6 respondieron a veces, 11 respondió casi siempre y otros 5 respondieron siempre.

**Existe un banco de postulantes externos en la empresa**



**Gráfico 20.** *Existe un banco de postulantes externos en la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 26.67% respondió casi nunca, el 20.00% respondió a veces, el 36.67% respondió casi siempre, y el 16.67% respondió siempre.

**Tabla 34.** *La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo.*

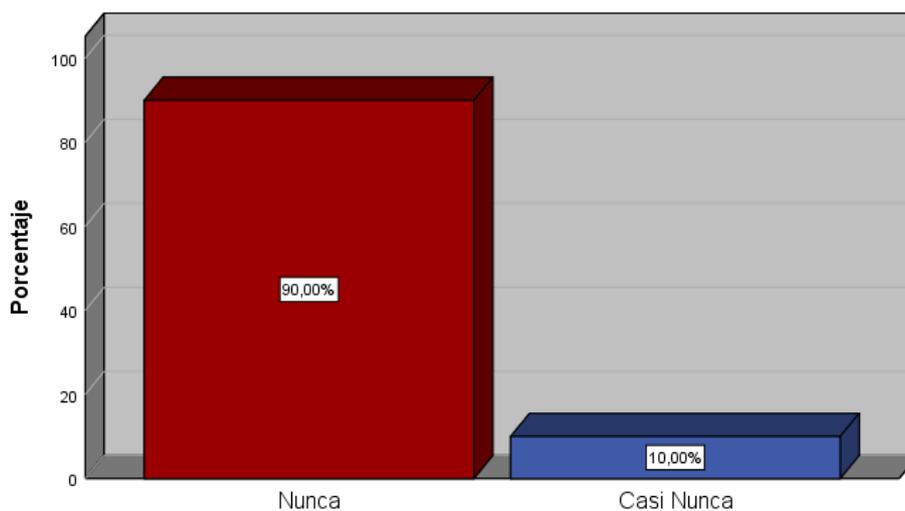
*La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	90,0	90,0	90,0
	Casi Nunca	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 27 respondieron nunca y 3 respondieron casi nunca.

**La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo**



**La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo**

**Gráfico 21.** *La convocatoria del personal se realiza por medios especializados y bolsas de empleo.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 90.00% respondió nunca y el otro 10.00% respondieron casi nunca.

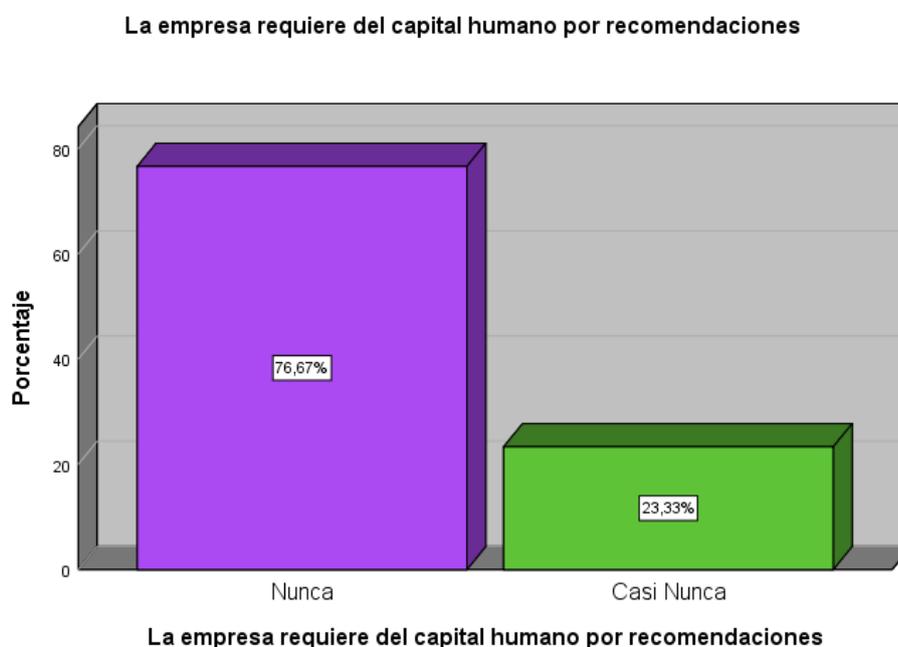
**Tabla 35.** *La empresa requiere del capital humano por recomendaciones.*

*La empresa requiere del capital humano por recomendaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 23 respondieron nunca y 7 respondieron casi nunca.



**Gráfico 22.** *La empresa requiere del capital humano por recomendaciones.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 76.67% respondió nunca y el otro 23.33% respondieron casi nunca.

**Tabla 36.** *El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto.*

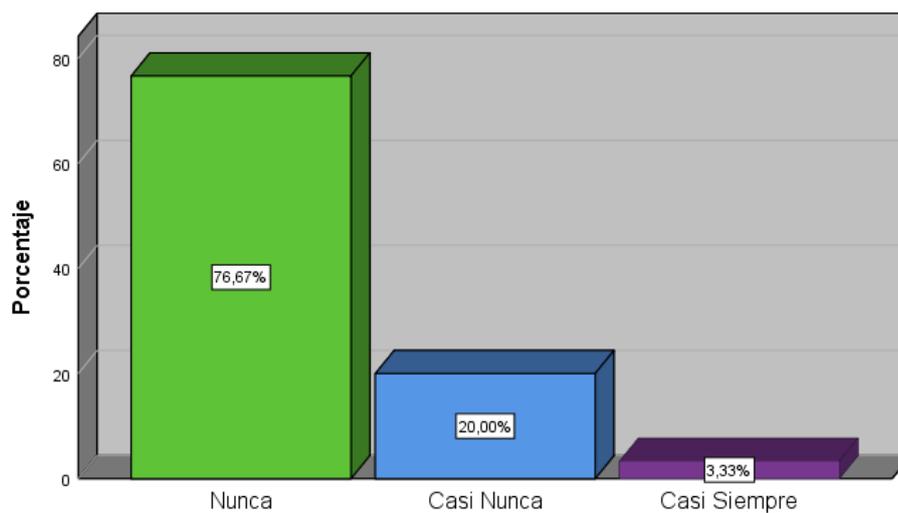
*El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76,7	76,7	76,7
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	96,7
	Casi Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 23 respondieron nunca, 6 respondieron casi nunca y solo 1 respondió casi siempre.

**El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto**



**El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto**

**Gráfico 23.** *El personal interno seleccionado cumple con los estándares del puesto.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 76.67% respondió nunca, el 20.00% respondió casi nunca y el otro 3.33% respondió casi siempre.

**Tabla 37.** *El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto.*

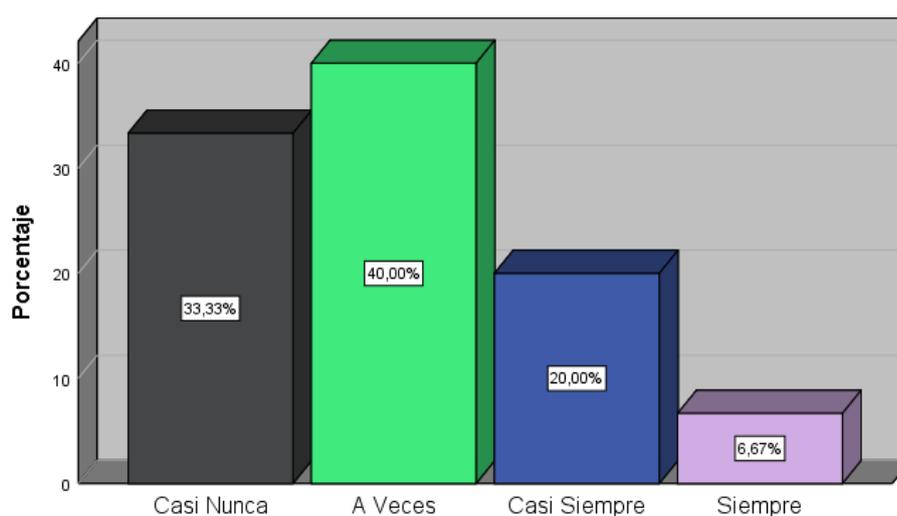
*El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	A Veces	12	40,0	40,0	73,3
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 10 respondieron casi nunca, 12 respondieron a veces, 6 respondieron casi siempre y 2 respondieron siempre.

**El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto**



**El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto**

**Gráfico 24.** *El personal externo seleccionado cumple con los estándares del puesto.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 33.33% respondió casi nunca, el 40.00% respondió a veces, el 20.00% respondió casi siempre, y el 6.67% respondió siempre.

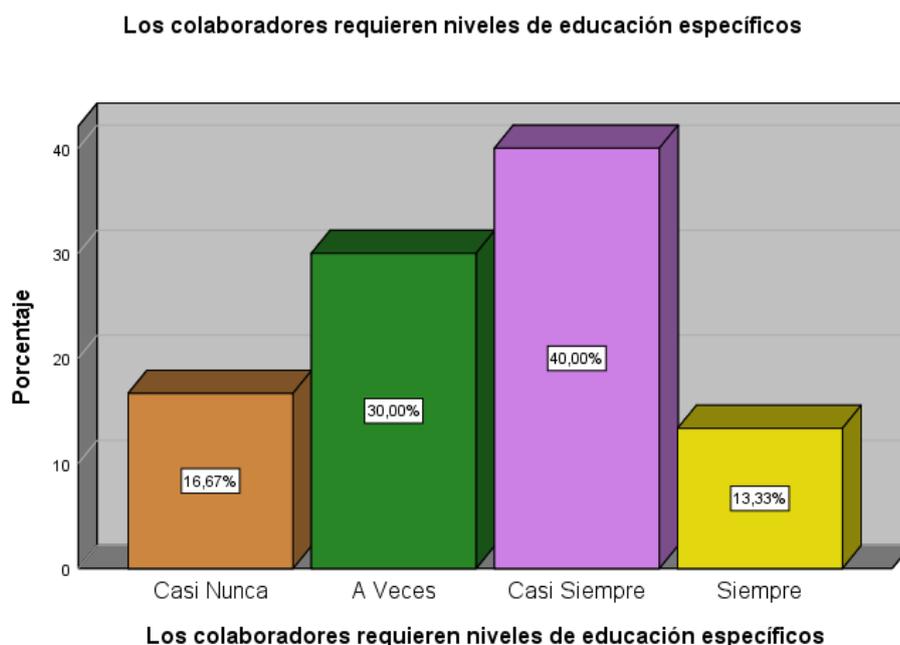
**Tabla 38.** *Los colaboradores requieren niveles de educación específicos.*

*Los colaboradores requieren niveles de educación específicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A Veces	9	30,0	30,0	46,7
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 5 respondieron casi nunca, 9 respondieron a veces, 12 respondieron casi siempre y 4 respondieron siempre.



**Gráfico 25.** *Los colaboradores requieren niveles de educación específicos.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 16.67% respondió casi nunca, el 30.00% respondió a veces, el 40.00% respondió casi siempre, y el 13.33% respondió siempre.

**Tabla 39.** *Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa.*

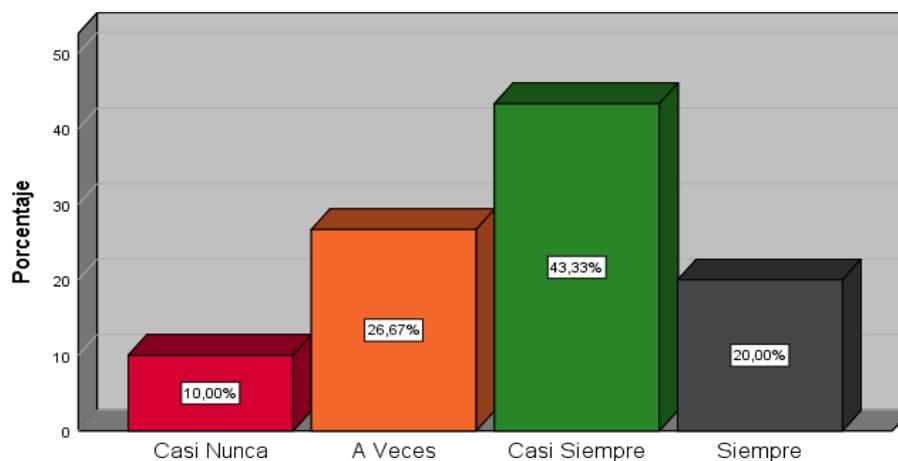
*Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	8	26,7	26,7	36,7
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 3 respondieron casi nunca, 8 respondieron a veces, 13 respondieron casi siempre y 6 respondieron siempre.

**Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa**



**Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa**

**Gráfico 26.** *Los colaboradores seleccionados cumplen con los niveles de educación requeridos por la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 10.00% respondió casi nunca, el 26.67% respondió a veces, el 43.33% respondió casi siempre, y el 20.00% respondió siempre.

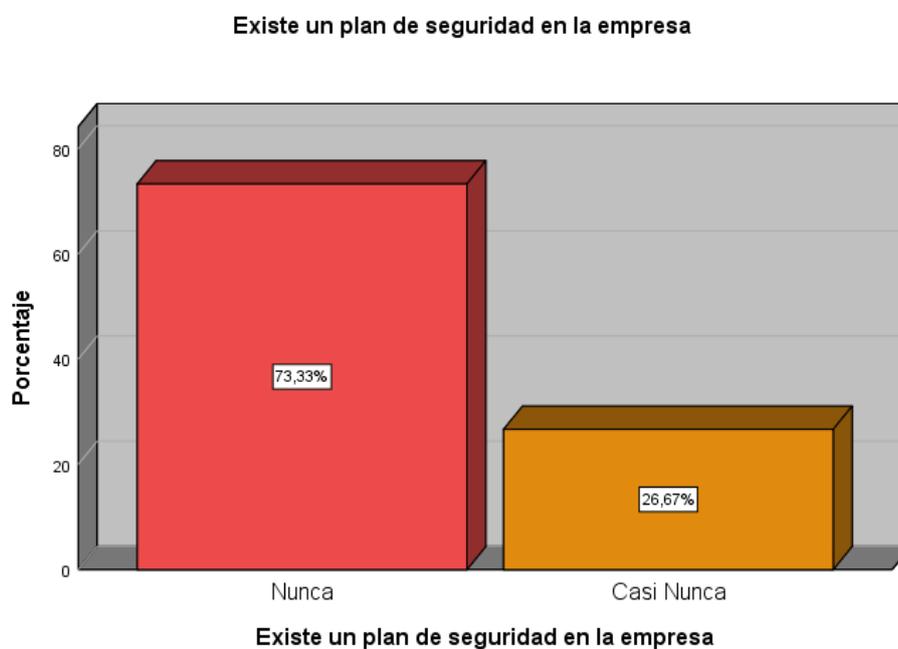
**Tabla 40.** *Existe un plan de seguridad en la empresa.*

*Existe un plan de seguridad en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73,3	73,3	73,3
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 22 respondieron nunca y 8 respondieron casi nunca.



**Gráfico 27.** *Existe un plan de seguridad en la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 73.33% respondió nunca y el 26.67% respondió casi nunca.

**Tabla 41.** *Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad.*

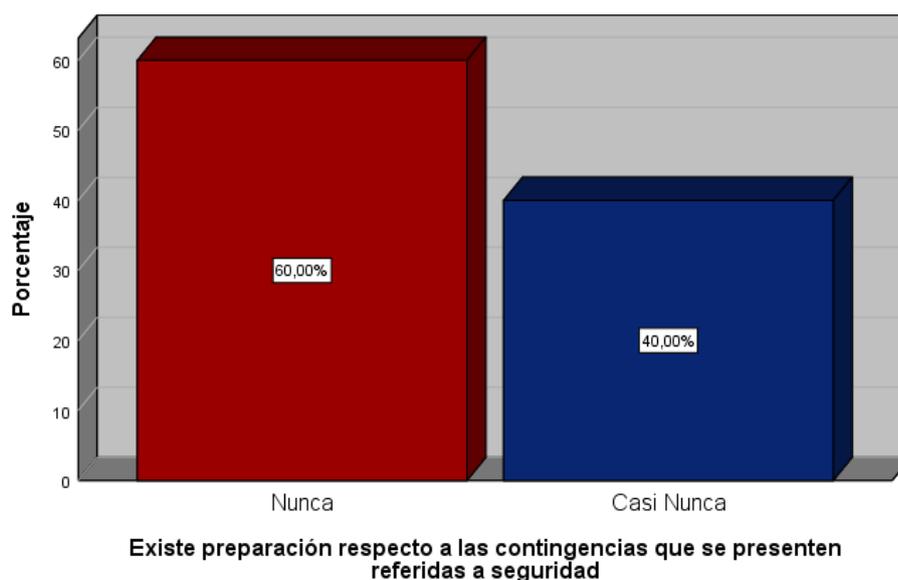
*Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	60,0	60,0	60,0
	Casi Nunca	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 18 respondieron nunca y 12 respondieron casi nunca.

**Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad**



**Gráfico 28.** *Existe preparación respecto a las contingencias que se presenten referidas a seguridad.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 60.00% respondió nunca y el 40.00% respondió casi nunca.

**Tabla 42.** *Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten.*

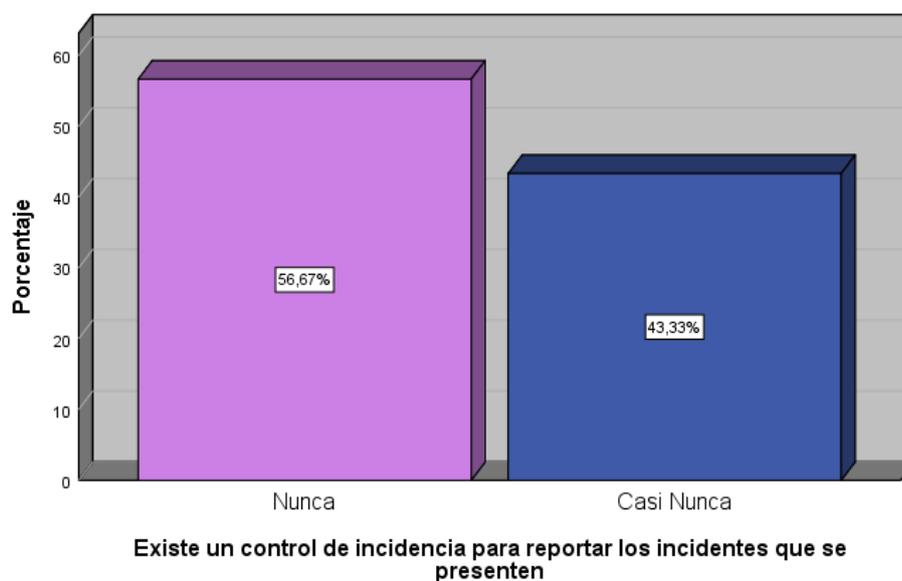
*Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	56,7	56,7	56,7
	Casi Nunca	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 17 respondieron nunca y 13 respondieron casi nunca.

**Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten**



**Gráfico 29.** *Existe un control de incidencia para reportar los incidentes que se presenten.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 56.67% respondió nunca y el 43.33% respondió casi nunca.

**Tabla 43.** Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa.

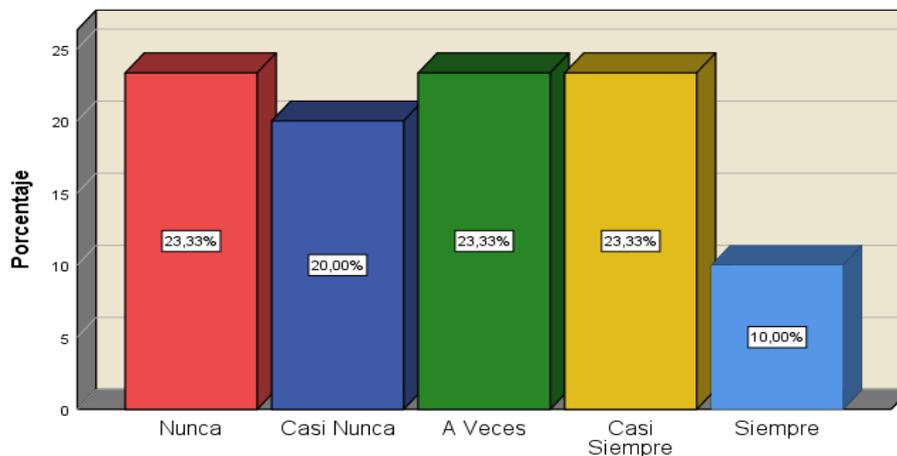
Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	43,3
	A Veces	7	23,3	23,3	66,7
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 7 respondieron nunca, 6 respondieron casi nunca, 7 respondieron a veces, otros 7 respondieron casi siempre y 3 respondieron siempre.

Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa



Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad e...

**Gráfico 30.** Existe cursos de capacitación respecto al tema de salud y seguridad en la empresa.

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 23.33% respondió nunca, el 20.00% respondió casi nunca, el 23.33% respondió a veces, el 23.33% respondió casi siempre, y el 10.00% respondió siempre.

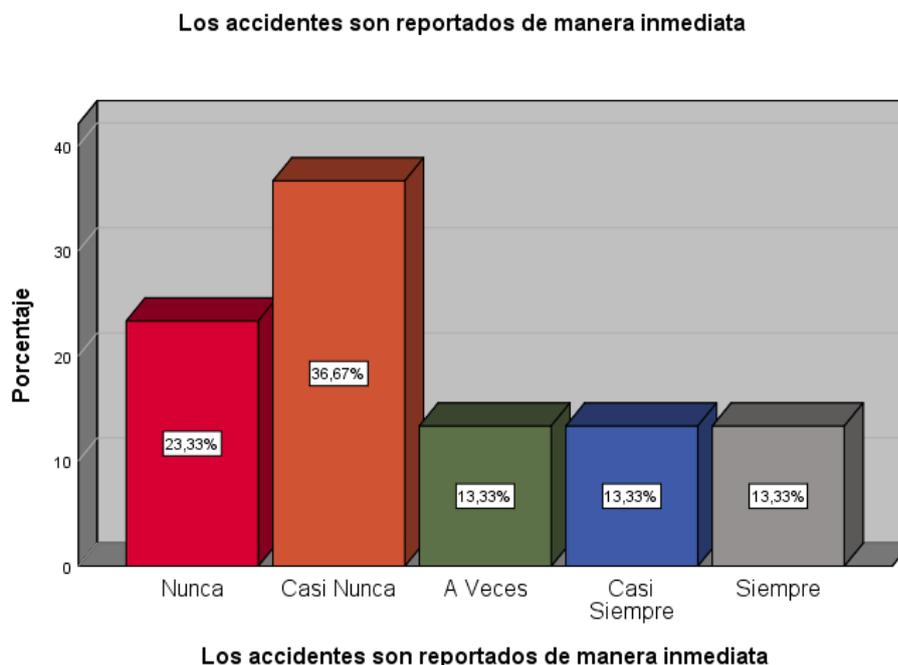
**Tabla 44.** *Los accidentes son reportados de manera inmediata.*

*Los accidentes son reportados de manera inmediata*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi Nunca	11	36,7	36,7	60,0
	A Veces	4	13,3	13,3	73,3
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 7 respondieron nunca, 11 respondieron casi nunca, 4 respondieron a veces, otros 4 respondieron casi siempre y los 4 restantes respondieron siempre.



**Gráfico 31.** *Los accidentes son reportados de manera inmediata.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 23.33% respondió nunca, el 36.67% respondió casi nunca, el 13.33% respondió a veces, el 13.33% respondió casi siempre, y el 13.33% respondió siempre.

**Tabla 45.** *Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación.*

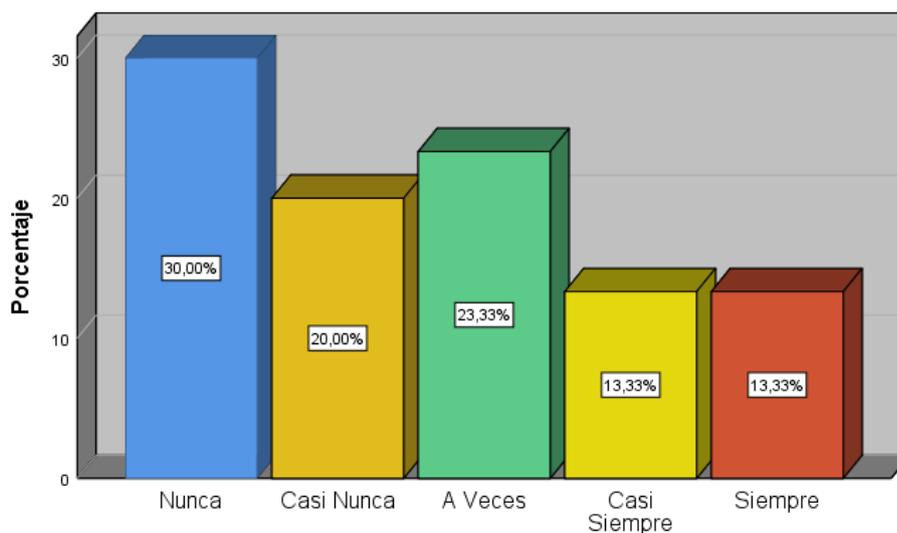
*Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	50,0
	A Veces	7	23,3	23,3	73,3
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 9 respondieron nunca, 6 respondieron casi nunca, 7 respondieron a veces, 4 respondieron casi siempre y otros 4 respondieron siempre.

**Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación**



**Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación**

**Gráfico 32.** *Los daños y lesiones pueden ser previstos con mayor preparación.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 30.00% respondió nunca, el 20.00% respondió casi nunca, el 23.33% respondió a veces, el 13.33% respondió casi siempre, y el 13.33% respondió siempre.

**Tabla 46.** *Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales.*

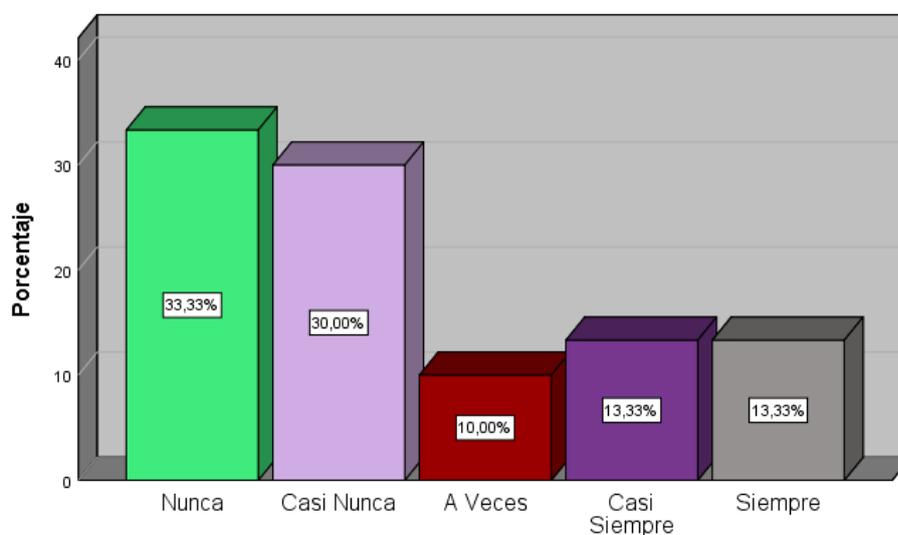
*Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	63,3
	A Veces	3	10,0	10,0	73,3
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 10 respondieron nunca, 9 respondieron casi nunca, 3 respondieron a veces, 4 respondieron casi siempre y otros 4 respondieron siempre.

**Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales**



**Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades ...**

**Gráfico 33.** *Los accidentes de trabajo se relacionan con las enfermedades profesionales.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 33.33% respondió nunca, el 30.00% respondió casi nunca, el 10.00% respondió a veces, el 13.33% respondió casi siempre, y el 13.33% respondió siempre.

**Tabla 47.** Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades.

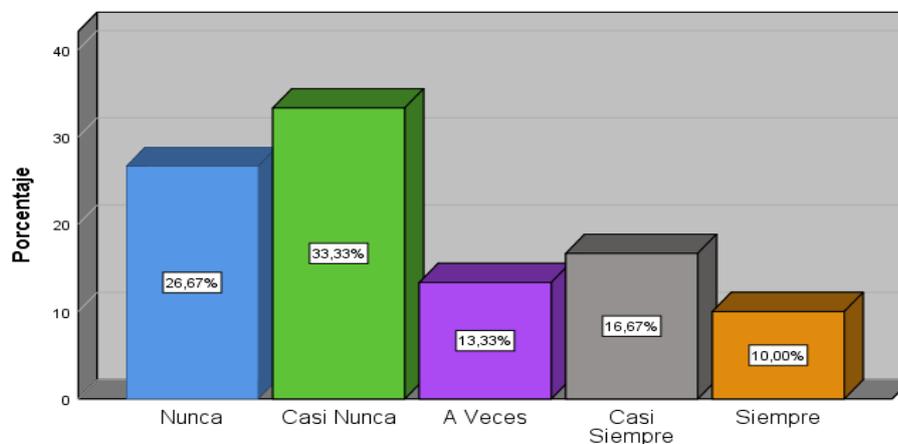
Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	60,0
	A Veces	4	13,3	13,3	73,3
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 10 respondieron casi nunca, 4 respondieron a veces, 5 respondieron casi siempre y 3 respondieron siempre.

Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades



Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las ...

**Gráfico 34.** Las lesiones que se producen en la empresa son consecuencia de las actividades.

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 26.67% respondió nunca, el 33.33% respondió casi nunca, el 13.33% respondió a veces, el 16.67% respondió casi siempre, y el 10.00% respondió siempre.

**Tabla 48.** *Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa.*

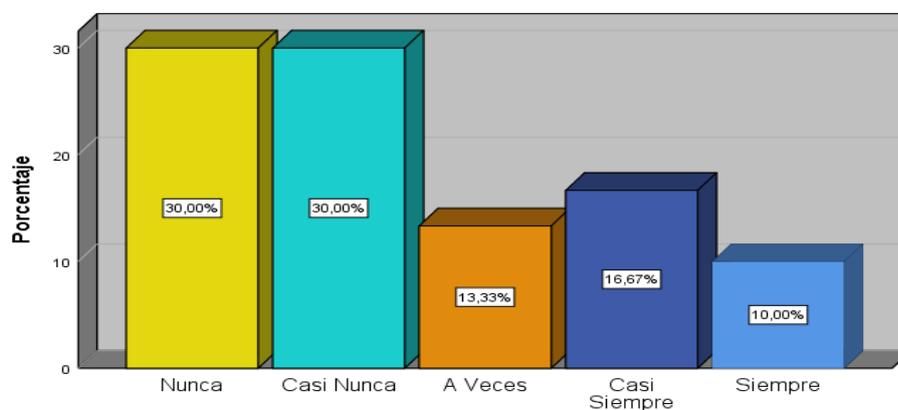
*Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	60,0
	A Veces	4	13,3	13,3	73,3
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 9 respondieron nunca, 9 respondieron casi nunca, 4 respondieron a veces, 5 respondieron casi siempre y 3 respondieron siempre.

**Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa**



**Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro d...**

**Gráfico 35.** *Se verifica periódicamente el tema de contingencias laborales dentro de la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 30.00% respondió nunca, el 30.00% respondió casi nunca, el 13.33% respondió a veces, el 16.67% respondió casi siempre, y el 10.00% respondió siempre.

**Tabla 49.** Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales.

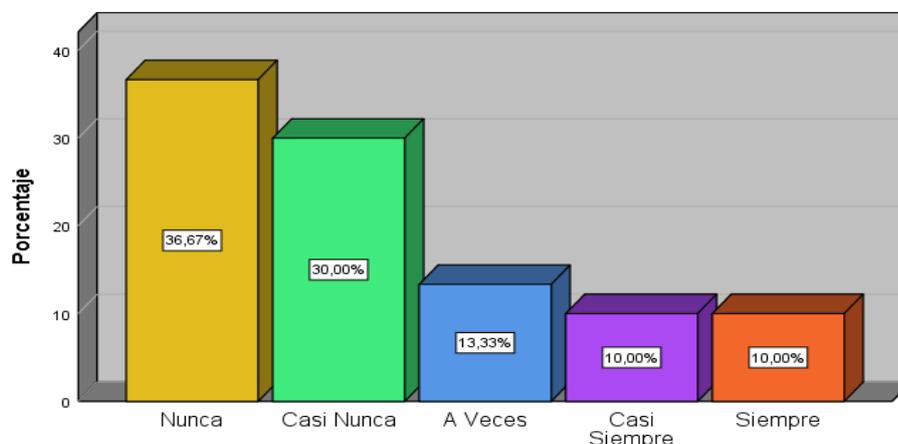
Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	36,7	36,7	36,7
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	66,7
	A Veces	4	13,3	13,3	80,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 11 respondieron nunca, 9 respondieron casi nunca, 4 respondieron a veces, 3 respondieron casi siempre y otros 3 respondieron siempre.

Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales



Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las ...

**Gráfico 36.** Existe una estadística que refleja el proceso de contención de las contingencias laborales.

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 36.67% respondió nunca, el 30.00% respondió casi nunca, el 13.33% respondió a veces, el 10.00% respondió casi siempre, y el 10.00% respondió siempre.

**Tabla 50.** *Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa.*

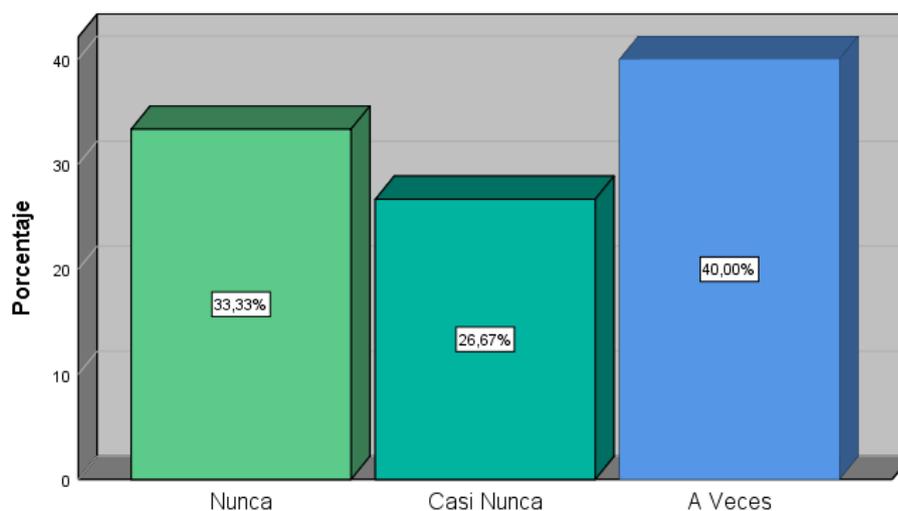
*Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	60,0
	A Veces	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 10 respondieron nunca, 8 respondieron casi nunca y 12 respondieron a veces.

**Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa**



**Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa**

**Gráfico 37.** *Se capacita constantemente al personal sobre las incidencias que se presentan en la empresa.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 33.33% respondió nunca, el 26.67% respondió casi nunca y un 40.00% respondieron a veces.

**Tabla 51.** *Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.*

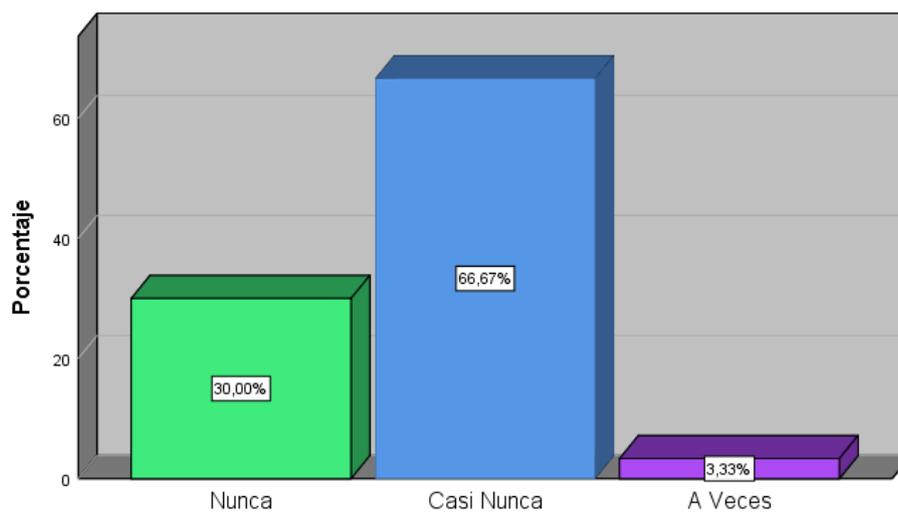
*Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	20	66,7	66,7	96,7
	A Veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 9 respondieron nunca, 20 respondieron casi nunca y 1 respondió a veces.

**Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.**



**Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.**

**Gráfico 38.** *Se capacita al personal sobre las normas y leyes laborales.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 30.00% respondió nunca, el 66.67% respondió casi nunca y un 3.33% respondió a veces.

**Tabla 52.** *Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales.*

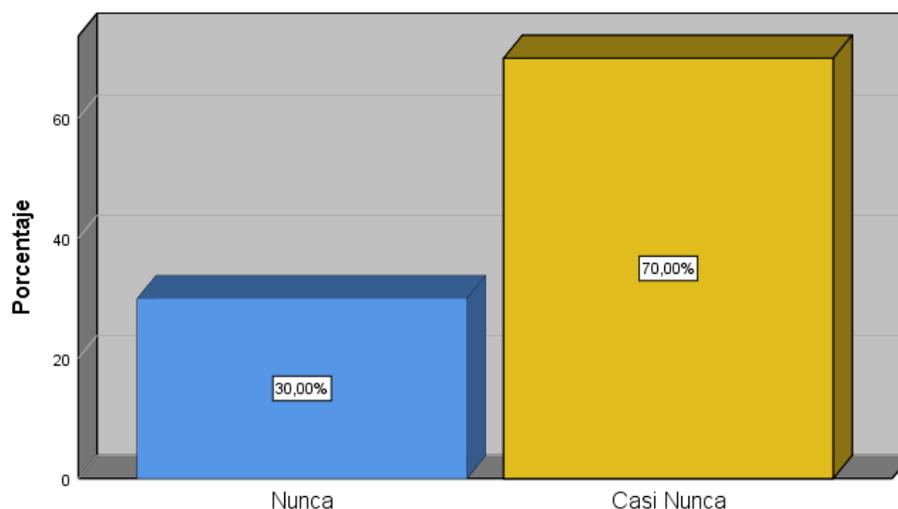
*Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Interpretacion:**

Se refleja un total de 30 personas encuestadas, 9 respondieron nunca y 21 respondieron casi nunca.

**Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales**



**Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales**

**Gráfico 39.** *Se permite el aporte de los colaboradores respecto a las contingencias laborales.*

**Interpretacion:**

Se evidencia un total de 30 personas encuestadas, el 30.00% respondió nunca y un 70.00% respondió casi nunca.