



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Plan de prevención de infracciones laborales y su influencia en la liquidez de la  
empresa de transportes CRUZPER S.A.C Chiclayo, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Contador Público**

**AUTOR:**

Bach. Belis Nagyb Romero Mas (ORCID: 0000-0002-6665-8409)

**ASESOR:**

M. Sc. José Félix Zuloeta Salazar (ORCID: 0000-0002-5437-8557)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

Chiclayo - Perú

2019

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme la vida y la salud, fortaleciéndome día a día en mis estudios.

A Mi Madre Esther Mas García, por ser el motivo e inspiración de ser un buen profesional.

A Mi Padre Armando Romero Vances, que en vida me brindo su amor y confianza para superar cada obstáculo y salir adelante.

A Mis hermanos Fredy y Armando, por los consejos que me brindaron durante mi etapa universitaria.

**Belis Nagyb**

## **Agradecimiento**

A los funcionarios de la empresa donde me brindaron información para complementar con mi proyecto de investigación.

A mi asesor metodólogo de la investigación Félix Zuloeta, por las enseñanzas que me brindo en clase para poder desarrollar mi tesis.

A mi Asesor temático Hugo Collantes, por las sugerencias que me plasmaba en mi investigación.

A mis profesores de la universidad cesar vallejo que durante mi carrera me formalizaron con sus enseñanzas y experiencias para ser un buen profesional.

**El Autor**

## Página del jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 10:00 am horas del día 25 de Mayo del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección de Investigación N° 0850, de fecha 24 de Mayo del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LÍQUIDEZ DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES CRUZPER S.A.C. CHICLAYO 2018 ", presentado por el Bachiller: ROMERO MAS BELIS NAGYB, con la finalidad de obtener el Título de Contador Publico, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : Mgtr. Rita de Jesús Toro López  
SECRETARIO (A) : Mgtr. Mario Ignacio Farfán Ayala  
VOCAL : Mgtr. Waldemar Ramón García Vera

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBADA POR MAYORIA.

Siendo las 11:00 AM del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 25 de Mayo del 2019



Mgtr. Rita de J. Toro López  
Presidente



Mgtr. Mario I. Farfán Ayala  
Secretario (a)



Mgtr. Waldemar R. García Vera  
Vocal

## **Declaratoria De Autenticidad**

Yo, Belis Nagyb Romero Mas con DNI N° 77327832, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Titulados de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad. Declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por el cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

**Chiclayo, junio del 2019.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Romero Mas', is written over a horizontal line.

**Bach. Belis Nagyb Romero Mas**

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria De Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCION.....	10
II. METODO.....	46
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	46
2.2. Operacionalización de variables .....	47
2.3. Población, muestra y muestreo .....	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
2.5. Procedimiento .....	54
2.6. Métodos de Análisis de datos.....	55
2.7. Aspectos Éticos .....	55
III. RESULTADOS.....	58
IV. DISCUSION.....	97
V. CONCLUSIONES.....	102
VI. RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	105
ANEXOS .....	110
Pantallazo De Turnitin .....	126
Acta de Originalidad de Turnitin .....	127
Autorización de Publicación de Tesis .....	128
Autorización de la Versión Final del trabajo de investigación.....	129

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	64
Tabla 2.....	65
Tabla 3.....	66
Tabla 4.....	67
Tabla 5.....	68
Tabla 6.....	69
Tabla 7.....	70
Tabla 8.....	71
Tabla 9.....	72
Tabla 10.....	73
Tabla 11.....	74
Tabla 12.....	75
Tabla 13.....	76
Tabla 14.....	77
Tabla 15.....	78
Tabla 16.....	79
Tabla 17.....	80
Tabla 18.....	81

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?.....	64
Figura 2. ¿La empresa contrata personas con discapacidad? .....	65
Figura 3. ¿Existe trabajo forzoso en la empresa?.....	66
Figura 4. ¿Usted está con contrato en la empresa?.....	67
Figura 5. ¿Qué tipo de contrato tiene?.....	68
Figura 6. ¿La empresa le entrega todos los meses, su boleta de pago de remuneraciones?.....	69
Figura 7. ¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?.....	70
Figura 8. ¿Se cumple con la jornada de tiempo de trabajo fijado por la empresa? .....	71
Figura 9. ¿Cuentan con seguro social? .....	72
Figura 10. ¿La empresa valora sus esfuerzos laborales?.....	73
Figura 11. ¿La empresa brinda descanso a las mujeres por periodo de gestación?.....	74
Figura 12. ¿Si conoce que algún trabajador o ex trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos últimos años?.....	75
Figura 13. ¿Ha habido reclamo por algún compañero de trabajo sobre abuso de horas laborales?.....	76
Figura 14. ¿Sabe usted donde quejarse si la empresa no cumple con sus derechos laborales?.....	77
Figura 15. ¿Conoce usted a la SUNAFIL? .....	78
Figura 16. Razón de Efectivo .....	79
Figura 17. Capital de Trabajo .....	80
Figura 18. Prueba Ácida .....	81

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general Proponer un plan de prevención de infracciones laborales que influya la liquidez de la empresa de transporte Cruzper S.A.C., Chiclayo 2018. El tipo de investigación es descriptivo y su diseño no experimental, la muestra está conformada por el gerente general y contador de la empresa; los documentos contables del año 2016 y 2017, las técnicas empleadas en el presente trabajo han sido la entrevista, encuesta y el análisis documental, sus instrumentos son guía de entrevista, cuestionario y guía de análisis documental, dichos instrumentos fueron validados por dichos expertos.

Los resultados encontrados de acuerdo con los objetivos demuestran que la empresa ha tenido desconocimiento sobre infracciones laborales, motivo que están propensos a tener riesgos laborales, donde perjudicaría económicamente a la empresa.

Finalizando, las conclusiones encontradas son a causa de los objetivos que se lograron demostrar que la empresa presenta deficiencias laborales y a causa que no ha sido inspeccionada de forma sustancial por parte de la entidad fiscalizadora.

Por eso que se plantea un plan de prevención de infracciones laborales, para evitar los riesgos que tenga la empresa y tener un buen uso de sus obligaciones laborales.

Este trabajo va dirigido a la empresa CRUZPER S.A.C con el fin de proponer un plan de infracciones laborales que establece la Ley de inspección laboral. Se identificará si la empresa incumple con los reglamentos de la Ley de inspección de trabajo, Se analizará sus estados financieros donde nos demostrará cual fue el resultado de sus cuentas. Se realizará una entrevista y encuesta donde se verificará si la empresa tendrá infracciones a corto o largo plazo.

Palabras claves: Infracciones Laborales, Ley Inspección Laboral, Influya, Liquidez, Deficiencias Laborales.



## ABSTRACT

The present thesis had as a general objective Propose a plan for the prevention of labor infractions that influences the liquidity of the transport company Cruzper S.A.C., Chiclayo 2018. The type of research is descriptive and its design is not experimental, the sample is made up of the general manager and accountant of the company; The accounting documents of 2016 and 2017, the techniques used in this work have been the interview, survey and documentary analysis, their instruments are interview guide, questionnaire and document analysis guide, these instruments were validated by these experts.

The results found in accordance with the objectives show that the company has had ignorance about labor infractions, reason that are prone to have labor risks, where it would economically harm the company.

Finalizing, the found conclusions are because of the objectives that were achieved to demonstrate that the company has labor deficiencies and because it has not been inspected in a substantial way by the auditing entity.

That is why a plan for the prevention of labor infractions is proposed, to avoid the risks that the company has and to have a good use of their labor obligations.

This work is directed to the company CRUZPER S.A.C with the purpose of proposing a plan of labor infractions established by the Labor Inspection Law. It will be identified if the company fails to comply with the regulations of the Labor Inspection Law. Its financial statements will be analyzed where it will show us what the result of its accounts was. An interview and survey will be conducted where it will be verified if the company will have short or long term infractions.

Keywords: Labor Infractions, Labor Inspection Law, Influence, Liquidity, Labor Deficiencies.

## I. INTRODUCCION

### **Realidad Problemática**

En el país de México en una noticia mediante la web Expansión (2016) nos informa que en el 81% de las empresas tienen un riesgo de liquidez que va de mediano a bajo, indicó Moody's en un análisis que se encarga de medir el estudio de riesgo de liquidez por lo cual están promediando un porcentaje en la cual las empresas están en riesgo de efectivo. Entre los principales motivos que afectan el efectivo de las empresas están las oportunidades de inversión limitada, la volatilidad en el tipo de cambio y los precios bajos de los commodities.

En Venezuela nos informa en el diario Konzapata, el encargado de publicar es Guilarte (2017) en la siguiente noticia acerca de la liquidez monetaria ha crecido de forma acelerada en lo que va del 2017, en la última publicación en el Banco Central de Venezuela (BCV). La principal explicación del aumento explosivo de la liquidez es la necesidad de financiamiento del déficit fiscal: El gobierno tiene más gastos que ingresos y al Banco Central de Venezuela para cubrir esa brecha.

En Chile en el diario Gestión nos informa que de acuerdo a entidad encargada de analizar los riesgos de liquidez Moody's (2017) nos dice que la mayoría de entidades tuvieron perfiles de vencimiento manejable, sin máximos refinanciamientos en los próximos cuatros años.

En Argentina los autores Carrino y Ferrelli (2018) Ya hace un tiempo que el tipo de moneda que es el peso argentino cae ante el dólar, mostrando una insuficiencia ante el mercado, en medio de una crisis de confianza. Una moneda más débil, por sí misma, significa algo malo. Eso es cierto especialmente si en el país hay una inflación del 25% anual hace 10 años.

Según el autor Valls (2018) es el encargado de publicar esta noticia donde nos dice que España sigue siendo el país con bastante fraude laboral y continuo como líder en el ámbito. Existen empleos irregulares, contratos por temporada que deben ser establecidos por un periodo de acuerdo al tiempo de labor y empresas ficticias para cobrar contribuciones. El Ministerio de Empleo no está siendo suficiente en la inspección de Trabajo del departamento encargado no para de realizar inspecciones y sancionar aquellas compañías que no cumple con la legalidad establecida.

En Chile el autor De León (2016) afirma que las transgresiones o desperfecto de higiene y seguridad son detectadas a ciertas empresas, ya serán comunicadas al organismo administrador derivado, enviando una copia del documento en virtud a la comunicación, el administrador deberá cumplir el plazo de 30 días contados desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que ha de destinar a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. A partir de este problema, la Superintendencia verificará por el incumplimiento de las obligaciones por parte de los administradores.

En Colombia, el autor Ortega (2016) encargado de publicar la noticia en el sitio web El Tiempo: nos informa que en este país la empresa se encuentra en perturbación debido a las infracciones recibidas por asuntos laborales, las variedades de sanciones insertadas por el Ministerio Laboral en lo transcurso del determinado periodo, por los varios quebrantamientos a las disposiciones laborales establecidas.

En las empresas bolivianas son afectadas por incumplir las normas laborales en la cual serán sancionados, multados a procesos civiles e incluso penales. En este artículo Consultores, (2014), trata que las infracciones laborales son sanciones o faltas en las empresas incumplen las normas legales y formalidad de normativas, en la cual veremos detalladamente infracciones y sanciones laborales respectivas de acuerdo a la institución.

En México, el autor León (2016) de esta noticia nos informa que el empresario puede responder administrativa y penalmente, si bien no es lo habitual, por los incumplimientos cometidos en la Seguridad y Salud en el trabajo. Por eso se le aplicará sanciones al salario mínimo, por la falta de disposición o emisión a la secretaria encargada de la previsión social.

En Costa Rica, el momento que incumplen las obligaciones seguridad y salud en el trabajo el empresario ocasiona una variedad de sanciones que están regidas por lo dispuesto en el Título VI del Decreto N°1, En la fecha 02 de enero de 1967, se promulgada el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo. Además, las sanciones legalmente previstas, los miembros de la inspección general del trabajo podrán ordenar la paralización de la actividad de la empresa. (CEOE, 2016)

En Francia, del mismo modo que en nuestro país, el empresario tiene una responsabilidad civil y penal por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Mientras que las sanciones originadas de la responsabilidad son asegurables a través de un seguro de responsabilidad civil, no ocurre lo mismo con los actos u omisiones que acarrear la responsabilidad penal del empresario. (CEOE, 2016)

En la empresa CRUZPER S.A.C en los últimos periodos de su funcionamiento hubo bastantes ineficiencias en la cual ha incrementado un 20% a comparación de las ineficiencias que antes encontraban, por el motivo que no tenían los conocimientos para poder prevenir las infracciones laborales. Es por eso que la empresa Cruzper S.A.C no contaba con los conocimientos necesarios para cumplir el correcto funcionamiento de la obligación laboral, en la cual serán sancionadas de acuerdo a la infracción establecida y perjudicará su situación financiera la empresa.

En su reporte en el diario La República (2016), informa que en el Ministerio de Trabajo planteó ante el “Consejo Nacional de Trabajo (CNT) una revisión al pago de las multas que debe hacer una empresa que cometió más de una infracción socio laboral. Cuando hay varias infracciones en materia socio laboral por inspecciones de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”.

Si se determina que la empresa está incumpliendo al no poner a un trabajador en planilla, luego le agrego otra sanción por no pagar gratificaciones y otra por no pagar CTS, el empleador debe pagar el monto equivalente a la suma de todas, lo que decimos es que se puede tomar la multa mayor si se quiere incrementarla un poco más, dijo el ministro Alfonso Grados.

En la noticia publicada en la página del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo, MTPE (2017), dice que “disminuirá el 50% de las sanciones establecidas por las infracciones laborales, que será aplicada para micro y pequeñas empresas que están escritas en la Remype en la cual no podrán superar montos en un mismo proceso sancionador”.

No será aplicada a las pymes (medianas y grandes empresas), según lo establece el D.S. 015-2017-TR, que fue posteoado el 06 de agosto y se rectifica en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

En la página agencia peruana de noticias Difusión (2017), publicaron un artículo donde informa que “Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral sancionará hasta con S/. 810,000 que son 200 UIT a malos empleadores que comentan infracciones graves e insubsanables de verificarse labores extremas en extremas”.

Ya que implicara a la empresa con un fuerte monto de efectivo, por el motivo que incumple con la normativa que establece la ley N° 28806 de inspección laboral.

En la revista Economía (2018), nos dice que en la ciudad de Lima la empresa Alicorp la mayor productora de alimentos de Perú. anunció que, en un periodo determinado, la adquisición de la firma Industrias de Aceite "Fino" y sus marcas, por unos US\$292,96 millones, comunicó que la adquisición incluye el 100% de las acciones de Industrias de Aceite y negocios asociados a Fino, así como sus marcas, distintivos y logos. La transacción fue aprobada esta semana por el directorio, luego de presentar la propuesta y solicitar poderes y delegación en la Asamblea Extraordinaria de Accionistas.

En el diario virtual 5 días (2017), que tiene como noticia acerca del estrés financiero y los problemas de liquidez, nos muestra que: La liquidez se califica generalmente en el mundo de los negocios, como los fondos disponibles para cubrir las obligaciones de corto plazo, por ejemplo: sueldos, arriendos, compromisos financieros, pagos de proveedores, compras de las necesidades, pagos de servicios, entre otros.

En el Diario Gestión (2012) pública el artículo Riesgo de Liquidez, este riesgo ha sido uno de los más olvidados durante los años previos a la crisis actual, al punto de haber sido relativamente poco gestionado, para luego pasar a convertirse en uno de sus factores clave, no sólo como una de sus causales, sino como agravante, adquiriendo proporciones sistemáticas.

En la noticia de Radio Programas del Perú “RPP”, (2017) donde dicen que Sancionan a inspectores de SUNAFIL por no ejecutar multas laborales. El Gerente de la región de Lambayeque, Guillermo Segura Díaz, pronunció que tres funcionarios encargados de inspeccionar los incumplimientos de las normas laborales que establece la entidad fiscalizadora, fueron regresados a Lima, por motivo que no ejecutaron sanciones a empresas que incumplieron las normas laborales. Esto tres inspectores no cumplieron con la labor establecido, por eso que algunas empresas siguen sin pagar sus multas.

Gaceta Laboral, (2018) Nos dice que 21 empresas fueron multadas por incumplimiento laboral.

“En el determinado periodo existen más de 500 denuncias que han sido registrados en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. En Lambayeque los empleadores no cumplen con la normativa laboral. Ahora apuntamos hacia un asesoramiento de prevención, para que el empleador conozca la normativa y pueda cumplir con los derechos laborales.”

En la Página RPP noticias, (2018) nos menciona que los encargados de la supervisión de la administración regional de SUNAFIL en Lambayeque comenzaran una huelga desde el lunes 25 de junio por el no cumplir con sus derechos labores.

Nos dice que en el año 2012, el empleador impugno un decreto arbitral, después el proceso pasó por varias apelaciones en el Poder Judicial, llegando incluso hasta la Corte Suprema que aceptaron la apelación. Pese a todo lo ocurrido, hasta la fecha no siguen cumpliendo los derechos que establece la SUNAFIL acerca del pago de alimentación y movilidad.

## **Trabajos Previos**

El autor Salvador (2015) en su tesis de Infracciones y Sanciones administrativas en materia laboral en la legislación ecuatoriana, se llegó a la siguiente conclusión:

Es decir, están contempladas como cláusulas residuales o afectaciones genéricas a todas los deberes establecidos en la legislación laboral. La carencia de tipificación donde está establecido una violación al principio de legalidad y a la norma constitucional.

Lo que se llegó a entender que una vez cuando están establecidas ciertas cláusulas, estarían obligadas que aplica la legislación laboral. La norma que está contenida no es aplicable para los gerentes, administradores del trabajo.

Lo que muestra el autor Alonzo (2015) en su tesis de Infracciones Laborales de la MYPES y su Implicancia en los trabajadores donde llega a la conclusión:

En la ciudad de Tingo María, el registro del personal a ESSALUD no se realiza de acuerdo a las normas, sino que de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en varios casos no registran a sus trabajadores. Por lo tanto que el empleador utiliza apuntes ocultos, donde no hace los pagos respectivos (p. 21).

Lo que llegamos a entender en lo que redacta el autor en su tesis, los empresarios de las micro y pequeñas empresas no cumplen con los reglamentos establecidos para el registro de sus trabajadores por los seguros establecidos según la ley.



Según Medina (2017) en su tesis sobre las sanciones tributarias y su suceso en el estado financiero de la empresa la cual se llegó a la siguiente conclusión:

Nos dice que en las multas tributarias en su mayoría son establecidas por la incapacidad del personal encargado del área ya que no está orientado y actualizado con las diferentes normas tributarias que establece la ley (p. 11).

Esto quiere decir que los empleadores no capacitan a sus trabajadores para que puedan enfrentar las afectaciones tributarias al no cumplir con las normas que establece entidad.

Según los autores Chusi, Parra, y Taco (2017) en su tesis Análisis comparativo de los principales costos laborales del trabajador formal de la ley 728 y sus infracciones laborales para el Empresario del Régimen General nos dice:

Efectivamente los montos que simbolizan uno de los gastos más significativos para el empresario; sin embargo, tributariamente estos costos o gastos son aceptados para disminuir la base imponible del impuesto a la renta, los mismos que serán identificados como tales. (p.63).

Nos indica en esta investigación, que ciertos costos laborales están encargados para disminuir la base imponible de IR, la cual estos son reconocidos para ser desarrollados dentro de la norma laboral, ya que por ende el empleador teniendo una prueba en como pueda defender su empresa lo que sería un ahorro en su liquidez.

Tapia (2011) En un artículo de su revista de Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral nos dice que:

Se considera necesario delimitar el significado de discriminación, llegaremos a conocer las infracciones y sanciones anti-discriminatorias que el ordenamiento jurídico-social recoge. Acorde con la descripción de las actitudes (p.26).

El autor Medina (2016) en su tesis las sanciones tributarias y su acontecimiento en el estado financiero de la empresa Repartidora y Comercializadora Evasnorte S.A.C

Las sanciones acontecen de forma negativa en la situación financiera, ya que con las multas e infracciones tributarias se generan minoración en las utilidades del estado financiero y el pago de multas genera la disminución de efectivo (p.48).

Esto quiere decir que las infracciones tributarias afectan generalmente el efectivo de la empresa, ya que por motivos laborales incumplen con algunos de las obligaciones tributarias, por no llevar un buen uso del coeficiente tributario en un determinado periodo.

Los autores Farro y Silva (2014), En sus tesis Cultura Tributaria y su Incidencia en la eliminación de infracciones y sanciones en una empresa de abarrotes donde nos dicen que:

Se mira que tiene un sistema tributario desordenado, originado por el desconocimiento de las 3 Leyes y Normas Tributarias y como consecuencia de ello, se podría cometer alguna infracción al no tener toda la información que se necesita para realizar un pago por impuestos, o al registrar las operaciones contables formales y sustanciales (p.26).

Esto quiere decir que en la empresa no cuenta con un control acerca de manejo de sistema tributario, lo cual no sabe acerca de las leyes tributarias, es por eso que afectaría a la empresa de manera sustancial al momento de declarar todos sus impuestos tributarios.

Según Aguilar (2013) En su tesis Gestión de Cuentas por Cobrar y su Incidencia en la Liquidez de la empresa contratista corporación petrolera S.A.C nos vamos a centrar en el efecto que tiene esta investigación acerca de la liquidez, por lo cual nos dice:

En esta corporación petrolera SAC, cuenta con una inversión de trabajo negativo para el año 2012, de – S/ 15'075,041 a causa de la demora en la gestión de las cuentas en cobranza la cual no le permite tener liquidez suficiente para tener capital (p.91).

Esto quiere decir, la corporación tiene una deficiencia de capital en la cual no dan mucha importancia a la gestión de cobranza por el motivo que no hay un personal encargado de realizar esas cuentas por cobrar, la cual ha implicado mucho la liquidez es por eso que el año 2012 tuvo una negatividad.

Según el autor Espinoza (2013), en esta tesis sobre La Sanción Administrativa de trabajo en uno de sus objetivos respecto a los criterios establecidos en la resolución directoral la cual van hacer revisadas los que están expedidos, vamos a encontrar sobre:

El enfoque afirmativo a la Supervisión de Trabajo debe ser efectivamente disciplinario y estar concentrado principalmente en la etapa del proceso administrativo sancionador, en lugar de la diligencia ante a las acciones supervisoras. (p.111)

Lo que muestra es que necesariamente en una inspección se debe dar de forma correcta y enfocarse en los más mínimos detalles, ya que rol es verificar todos los procedimientos si realmente cumplen con los requerimientos necesarios para evitar infracciones laborales.

En la tesis de León (2015), Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa de negocios minerales EIRL donde encontraremos acerca de:

La aplicación de sanciones en materia laboral, desde la creación de la SUNAFIL incide gravemente en la situación financiera de la empresa disminuyendo la liquidez y el capital de trabajo de la empresa, además deja a la empresa sin utilidades (p.67).

En la presente investigación nos damos cuenta que la empresa tenía varias infracciones, en la cual no espero la creación de la entidad encargada de inspeccionar, si realmente pagan sus multas, ahora tienen que pagar constantemente a un corto periodo sus infracciones y eso generaría pérdida de efectivo.

Según Vidal (2015) En su investigación acerca de “Las normas laborales y su influencia en la situación económica financiera de la seguridad y vigilancia Full Security SAC” se llega a la siguiente conclusión:

Mostrando el resultado cercano lo que no pudimos encontrar que el incumplimiento de las Normas Laborales, afecta directamente al estado financiero tanto de las empresas como de la sociedad, pues para las compañías esto de ser detectado genera grandes gastos y costos innecesarios motivo de las sanciones aplicadas (p.68).

Por lo visto en esta tesis, las empresas tienen la falta de interés por cumplir con las normas que establece la entidad supervisora SUNAFIL, es por eso que comenten bastante infracción laboral que afecta su liquidez.

En su Tesis de La Gestión Financiera y la liquidez de la empresa azulejos pelileo según el autor vasco (2015), como objetivo general tuvo que determinar la incidencia de la gestión financiera en la liquidez de la empresa 'Azulejos Pelileo' para la toma de decisiones. Su tipo de investigación es descriptiva y llega a la siguiente conclusión:

Se determinó que la incidencia tiene un mal manejo sobre la administración financiera por parte de la alta gestión que maneja la empresa Azulejos Pelileo, sobre el efectivo que posee la misma, esto tiene relación directa en la toma de decisiones que es parte de las responsabilidades de la gerencia (p. 109).

En mi punto de vista acerca de esta investigación, que para analizar la gestión de la liquidez poseerá una misma perspectiva en relación con la toma de decisiones ya que es encargado de verificar los proceso y tiene como parte obligatoria el gerente o jefe de área.

Según los autores Gutiérrez, Téllez, y Munilla (2010), en el artículo publicado en la revista La Liquidez Empresarial y su relación con el sistema financiero veremos la conclusión en donde planteó en su investigación:

Se logra una solución, acerca del papel protagónico de la empresa en el proceso de toma de decisiones administrativas, la cual los elementos del sistema de mediría con el único objetivo de mejora, y en la percepción teórica de que no exista una cota superior para el crecimiento de la liquidez y las utilidades. (p.10)

En este argumento nos da a entender que la empresa tiene un proceso administrativo la cual implicaría bastante de acuerdo a sus decisiones que tomen los gerentes o encargados de la entidad, de acuerdo a esto tomaría el riesgo de si liquidez puede aumentar o disminuir.

El autor Eneque (2015), en su tesis “Propuesta de un Programa de Orientación Tributaria para la disminución de las Infracciones en las MYPES en el sector comercial del mercado Modelo en la Ciudad de Chiclayo” nos basaremos en el resum de la conclusión en la cual no encontraremos información más detallada:

En este trabajo científico he empleado una investigación no experimental, de tipo descriptivo, cuantitativo cuya población está conformada por los contribuyentes del sector comercial del mercado modelo de la Ciudad de Chiclayo periodo 2015 los cuales mantienen infracciones tributarias, el objetivo principal de esta investigación es demostrar que el programa de orientación tributaria disminuirá las infracciones en las MyPes en el sector comercial del mercado modelo de la Ciudad de Chiclayo objeto del estudio (p.28).

Lo que se va a mostrar es un programa donde se va a capacitar a los empleadores o dueños de las Mypes, para evitar o combatir las infracciones tributarias para no disminuir sus estados financieros.

En sus tesis de Relación entre Liquidez y Rentabilidad de las empresas del sector industrial que cotizan en la bolsa de valores de lima según los autores Gutiérrez & Tapia (2016) nos dicen que:

En este caso no existe una relación entre activo corriente y utilidad de las empresas industriales que cotizan en la BVL, Por lo tanto, es encontrado en un nivel medio donde los activos realizables tuvieron una baja mientras la utilidad subía (p.48).

En mi opinión acerca de esta investigación nos vamos a centrar en la liquidez que no tiene ningún enlace con la rentabilidad por un periodo determinado, lo cual varían su rentabilidad que en algunos años subían y en otros bajaban igual como el activo realizable.

**El autor Pomalaza (2016) En su tesis de La Administración de la Liquidez y su Efecto en el resultado de las empresas Arrendadoras de centros comerciales de Lima Metropolitana nos dice que:**

Las empresas arrendadoras de las tiendas comerciales de Lima Metropolitana en la mayoría no aplican una inversión para facilitar una mejor estrategia empresarial de dichas empresas.

En este caso se ve que algunas compañías no ponen interés en invertir, porque no tienen la seguridad que su liquidez puede mejorar es por eso que la mayoría de empresas no utilizan su financiamiento de su economía, ya que algunas empresas no miden los riesgos de la competitividad de manera general.

En su tesis de Sánchez (2017) llamado *Planeamiento financiero y la incidencia en la situación económica y financiera de la empresa de Transporte Turismo Diez Ases S.A* nos muestra en su conclusión:

se pudo encontrar que la empresa no está llevando a cabo el desarrollo de sus actividades y su gestión de manera adecuada, ya que la empresa cuenta con 0.72 de liquidez, lo cual es bajo para poder con sus obligaciones y su capital de trabajo es de 190,376, lo que indica, que su efectivo para pagar sus deudas a corto plazo, no va a poder asumirlas, esto se debe a que las obligaciones financieras al 2016 representan el 48% y ha comprometido su capital en un 90%, dando a los acreedores tener un mayor poder en la empresa (p.35).

Lo que muestra en esta investigación, es que no realiza sus labores y sus trámites de forma correcta, es por eso que la empresa cuenta con un porcentaje bajo en liquidez, tanto que su liquidez no asimila a las deudas que son en corto periodo.

El autor Bustamante (2016) nos redacta en su tesis sobre “las infracciones administrativas” que nos brinda en una de sus conclusiones acerca de:

La mayoría de personas desconocen sobre las sanciones administrativas que fundamentan los principios legales, debido al proceso de Infracciones la Continuidad de sanciones, la Causalidad, la Presunción de Inocencia, entre otros Principios Jurídicos.

En esta investigación se ha realizado una encuesta a los trabajadores, por la cual llegaron a una conclusión que más de la mitad no tenían conocimientos acerca de los principios que establece la entidad.

## **Teorías relacionadas al tema**

### **Infracciones**

En el libro Instituto Pacifico S.A.C (2012), están constituidas los siguientes artículos que constituyen el cumplimiento de las normativas y nos muestras las causas de las infracciones.

### **Tipo de infracciones**

#### **Infracciones Administrativas.**

En este artículo están relacionados las materias de diferente ámbito laboral, se calificarán mediante leves, graves y muy graves de acuerdo a la Ley.

#### **Infracciones en materia de relaciones laborales.**

Estas infracciones son los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación.

Esta infracción está enlazada al ámbito laboral, en lo que implicaría al empleador de cumplir con las obligaciones que le estable la entidad encargada de sancionar los perjuicios que incumplen las deficiencias laborales.

#### **Infracciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Estos son las infracciones que incumplen las disposiciones legales de carácter general aplicables al sector industrial y construcción, ya que existe una entidad de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes y convenios colectivos.

Lo que se ve en este tipo de infracción, que en las empresas industriales y construcciones civiles que tienen un ente con mayor inspección encargada de verificar lo más circunstancial de las infracciones, por eso que el encargado de inspeccionar tiene la obligación que la empresa le brinde todas sus documentaciones.



### **Infracciones en Materia de Seguridad Social.**

En estos efectos de la presente Ley, que están constituidas las infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de Salud y en el sistema de pensiones.

Esta infracción no dice que en el Artículo nos indica las disposiciones generales que deben aplicar a las empresas, para que el trabajador esté inscrito en el sistema de pensión y seguro.

### **Infracciones en materia de empleo y colocación.**

Cuando incumplen las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, de acuerdo a los plazos establecidos con las normas de empleo y colocación

En esta infracción se verificará los acuerdos relaciones a las normas que solicitan, y se deberá respetar el tiempo determinado.

### **Infracciones en materia Compensación de tiempo de Servicio (CTS).**

El incumplimiento de esta obligación se refiere al tiempo de empleo que generará multas acerca de Reformas Laborales, las que dan lugar a la aplicación de una sanción que está de acuerdo al número de trabajadores afectados.

## **Régimen de Infracciones.**

### **Infracciones Materia de Relaciones Laborales.**

De acuerdo a la Ley General de Inspección y Trabajo N° 28806 está escrita en la revista de Actualidad Laboral (2012) donde encontraremos las siguientes infracciones de acuerdo al reglamento establecido por la Ley.

**Artículo 23° . - Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

No avisar y apuntar ante la autoridad competente, los plazos y los requisitos encontrados, documentos o información que no esté tipificado como sanción grave (p.I-24).

Lo que nos indica en esta infracción es que la empresa debe informar e inscribir al personal la cual la entidad encargada verificará que está cumpliendo con todos los requerimientos establecidos mediante el plazo otorgado.

No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios participación en las utilidades u otros beneficios sociales (p.I-24).

Esta infracción se verificará que la empresa cumpla con brindar el documento al trabajador donde certifique su contrato y tenga sus beneficios donde pueda contar con un seguro que valide dentro y fuera de la empresa.

El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave (p.I-24).

Lo que verificará la entidad supervisora es que cumplan las empresas con el registro a sus trabajadores en planillas, o un documento que las reemplace. Ahora a las empresas que prestan servicio están en la obligación de registrar porque de una manera u otra se le aplicará una fuerte sanción.

No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo (p.I-24).

Esta infracción implicará mucho en las empresas que no cuenta con un sistema o apunte de ingreso y salida del personal, por eso que puede haber muchos trabajadores fantasmas lo cual la entidad supervisora hará una inspección dentro de la empresa.

**Artículo 24º. - Infracciones Graves en Materia de Relaciones Laborales, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que la sustituyan (p.I-24).

No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda (p.I-24).

La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo (p.I-25).

**Artículo 25º. - Infracciones Muy Graves en Materia de Relaciones Laborales, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento y su uso para violar el principio de no discriminación (p.I-25).

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general (p.I-25).

En esta infracción, la empresa deberá cumplir con las disposiciones legales que aplica el estado en la cual el trabajador tiene el beneficio de recibir un descanso, ya pueda ser por motivos de accidente o enfermedad en general.

**El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo (p.I-26).**

En esta infracción se le aplicaría al personal como al empleador, es por eso que se considera una sanción muy alta porque no está indicando el cierre o abandono de la empresa.

**El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin (p.I-26).**

La empresa deberá brindar horas flexibles, la cual el personal se sienta cómodo y satisfecho con su rango laboral.

**El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia (p.I-26).**

Esta infracción será aplicada a las empresas que no brinden descanso por motivo de gestación o lactancia, la cual también se considera una fuerte sanción.

## **Infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Artículo 26°. - Infracciones Leves de Seguridad y Salud en el Trabajo, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de trabajadores (p.I-26).

La compañía deberá llevar un registro en el área de limpieza e higiene, para no poner en riesgo la salud del trabajador, se sientan saludables en su ámbito de trabajo.

Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores (p.I-26).

Esta infracción se les aplicará a las empresas que no cumplan con las obligaciones enlazadas con las precauciones de riesgo dentro de la entidad, se puede trascender de forma grave en la implicaría la integridad física de los trabajadores.

No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia (p.I-26).

La empresa deberá informar a la entidad supervisora, la remodelación o inauguración en la cual deberán verificar todas las alteraciones o las adversidades que hay dentro de la empresa, en caso de no informar la entidad la aplicará una sanción leve.

**Artículo 27°. - Infracciones Graves de Seguridad y Salud en el Trabajo, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones (p.I-26).

Cuando la empresa no evalúa los peligros que puede haber de acuerdo a las condiciones laborales y cada actividad son prevenidas por diferente trabajador.

No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones (p.I-26).

En esta infracción se aplicará a las empresas que no cumple con un control médico cada cierto periodo según establezca la LEY.

El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (p.I-27).

Esta infracción se aplicará a las empresas que no cumpla con la obligación de llevar a cabo una actualización de registros o contar con los documentos que relacionen con los seguros de los trabajadores.

No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo (p.I-27).

La empresa deberá cumplir con la obligación de formar y comunicar al trabajador de una forma clara en que el trabajador tenga conocimientos acerca del riesgo laboral.

No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (p.I-27).

La empresa deberá implementar medidas de seguridad, como un extintor o un botiquín en la cual los trabajadores tengan donde recurrir mediante un accidente.

La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales (p.I-27).

En que la empresa deberá respetar sus derechos de cada trabajador, por lo contrario, la entidad supervisora se encargará de verificar y al ver esa vulneración, se encargarán de aplicarle una grave sanción.

No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario del trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado (p.I-27).

Lo que esta infracción aplicaría a las empresas, las que no cumplen con asegurar a sus trabajadores, la cual la sanción será por cada trabajador un monto promedio de acuerdo a la infracción.

**Artículo 28º. - Infracciones Muy Graves de Seguridad y Salud en el Trabajo, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

No observar las normas específicas en materia de protecciones de la seguridad y salud de los menores trabajadores (p.I-27).

La empresa deberá cumplir con todas las normas establecidas de acuerdo a la salud y seguridad en el ámbito laboral y enlaces familiares de los trabajadores.

Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores (p.I-27).

Esta infracción se les aplicará a las empresas, las cuales no cumplan con el uso de información relevantes a la seguridad del personal.

No implementar medidas de prevención que se pueda aplicar a los requisitos de trabajo de los que se resulte un riesgo grave e inaplazable para la garantía de los personales (p.I-27).

La empresa deberá acoger medidas de prevención para ser usadas de acuerdo a las condiciones laborales, la cual serán derivadas como riesgo grave para la integridad física y salud del personal.

No aplicar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no contar un reglamento de seguridad y salud en el trabajo (p.I-27).

Esta infracción se les aplicara a las empresas que no llevan un sistema de gestión en la cual verificará que todos sus trabajadores tengan su seguro, ya que está situado en el reglamento del ministerio de trabajo.



## **Infracciones en Materia de Empleo y Colocación.**

**Artículo 29°. - Infracciones leves en Materia de Empleo y Colocación, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, del micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente (p.I-28).

En esta infracción se les aplicará a las empresas que no cumplan con la obligación relacionado con el registro en los plazos establecidos y con los requerimientos previstos para las empresas promocionadas que tienen trabajadores con discapacidad.

**Artículo 30°. - Infracciones Graves en Materia de Empleo y Colocación, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con las inscripciones, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente (p.I-28).

La empresa deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la Ley, la cual tiene que inscribir a las agencias de empleo, o ver de una manera en un tiempo determinado.

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad (p.I-28).

**Artículo 31° . - Infracciones Muy Graves en Materia de Empleo y Colocación, los siguientes incumplimientos que están establecidos en el libro de actualidad laboral según Jiménez (2014).**

Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente (p.I-28).

Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que seas contrarias a las disposiciones sobre la materia (p.I-28).

### **Las infracciones laborales**

#### **Concepto**

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables: empleadores, terceros, empresas de colocación, etc. Mundo Contable Perú (2012).

#### **Reglamento de la Ley N.° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N.° 016-2016-TR.**

En la publicación Oficial del diario El Peruano (2018) según lo dispuesto donde la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo fue modificada por la Ley N° 30222, que tiene como objeto facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de la protección de la salud y seguridad, reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad.

### **Principios de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

En el libro Manual de seguridad y salud en el trabajo, los siguientes autores Giménez, Quispe, Baldeón, Rojas, y García (2016), nos comenta sobre los principios de acuerdo a la Ley N° 29783, donde se aplicarán a los diferentes sectores laborales.

### **Infracciones en materia de Compensación por Tiempo de Servicio.**

Según en el libro de la revista Asesoramiento y Análisis Laborales, Aparicio (2015), “Las empresas al incumplir con las obligaciones referentes a la Compensación por Tiempo de Servicios pueden incurrir en las siguientes infracciones en materia de Relaciones Laborales.”

<b>TIPO DE INFRACCIÓN</b>	<b>BASE LEGAL</b>	<b>INCUMPLIMIENTO</b>
Leve	Artículo 23°.2 del Reglamento de la Ley 28806	“No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos (...) hojas de Liquidación de compensación por tiempo de servicios”.
Grave	Artículo 23°.8 del Reglamento de la Ley 28806	“No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación Por tiempo de servicios”.
Muy grave	Artículo 24°.5 del Reglamento de la Ley 28806	“No depositar íntegra y oportunamente la Compensación por tiempo de servicios”.

**Fuente:** Asesoramiento Análisis Laboral S.A – AELE.

Respecto a este cuadro donde nos brinda los tipos de infracciones, verificaremos que tipo de sanciones aplicarán de acuerdo al siguiente cuadro:

MICROEMPRESA										
Gravedad de la infracción	Número de Trabajadores Afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00

**Fuente:** Asesoramiento Análisis Laboral S.A

PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la infracción	Número de Trabajadores Afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00

**Fuente:** Asesoramiento Análisis Laboral S.A

**Fuente:** Asesoramiento Análisis Laboral S.A

NO MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de Trabajadores Afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00

Nota: Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

UIT 2015 = S/. 3,850.

UIT 2018 = S/. 4,150.0

## **Liquidez.**

Según Rodríguez (2012) en su libro nos dice:

“La liquidez puede definirse como la capacidad de cumplir con los compromisos de pago de la empresa con el monto y en el tiempo pactados.”

### **Objetivo del análisis de la liquidez**

Cuando una empresa analiza la liquidez lo que se busca es evaluar si se tienen suficientes recursos para enfrentar todos los compromisos de pago contraídos en el pasado con la cantidad completa y en la fecha pactada. Además, debe considerarse un examen de sus habilidades o capacidades para convertir sus recursos en dinero, pues dichos compromisos deben liquidarse en efectivo. En esto también radica la importancia de este análisis, si la empresa no tiene liquidez entonces no podrá seguir con su operación Rodríguez (2012).

### **Liquidez**

Los conceptos de liquidez y solvencia a veces se usan indistintamente, pero deben diferenciarse. La liquidez se relaciona con el corto plazo, o sea con un año, y básicamente se utiliza en su análisis los activos y pasivos circulantes, mientras que la solvencia se refiere a la capacidad de la empresa de cubrir sus obligaciones en el largo plazo.

### **Solvencia**

Dentro de las ratios de solvencia encontramos a la razón de cobertura de intereses, conocido también como ratio de cobertura de gastos financieros, el cual es importante porque mide el número de veces en que las utilidades operativas de la empresa cubren el pago de intereses provenientes de las obligaciones con sus acreedores.

## **Gestión de la liquidez.**

### **Introducción.**

“Esto es una técnica contable, precisamente es la base de un método. Un descuadre en el balance produciría cierto nerviosismo y perturbación en el sistema contable al descubrir que algo ha debido hacer mal para que esa circunstancia se haya producido”.

Sin embargo, éste no cuadra cuando se mide como una provisión, en vez de como reflejo de la realidad como hace la contabilidad. Este descuadre nos aportará una información valiosísima para la gestión de la liquidez de la empresa. (Ortega, 2016)

### **Activo Corriente operativo (ACO).**

Está compuesto de los activos que rotan en el corto plazo, recordemos que por corto plazo entendemos un periodo de tiempo inferior a un año. Las partidas que lo componen son aquellas que intervienen en la operativa diaria de la empresa: clientes, existencias y tesorerías mínimas de funcionamiento.

### **Pasivo Corriente operativo (PCO).**

De igual manera están compuesto por los pasivos que tienen rotación inferior a un año, pero además añadimos otra característica, y es que dichos pasivos no tengan un coste explícito, por ejemplo, que no se devenguen intereses. Solo incluimos por tanto los llamamos dos pasivos espontáneos, que surgen del simple desarrollo de la actividad.

### **Necesidades operativas de fondos (NOF).**

Las NOF son la cuantificación de la inversión, neta de la financiación espontánea, que la empresa realiza en activos corrientes. Están denominados entre el activo operativo corriente y pasivo operativo corriente.

## Análisis de la liquidez.

### La liquidez.

Implica, por tanto, la capacidad puntual de convertir los activos el líquido o de obtener disponible para hacer frente a los vencimientos a corto plazo. Algunos autores toman como concepto de liquidez con el término de solvencia, defendiéndola como la capacidad que posee una empresa para hacer frente a sus compromisos de pago. De igual forma, debemos hablar de la existencia de diferentes niveles de liquidez. Una falta de ellos, puede significar que la empresa se incapaz de aprovechar los descuentos favorables u otras oportunidades rentables Rubio (2012).

Muestran el nivel de solvencia financiera de corto plazo de la empresa, en función de la capacidad que tiene para hacer frente a sus obligaciones de corto plazo que se derivan del ciclo de producción.

Razón de liquidez general	Prueba ácida	Indicador caja
Principal medida de liquidez ya que muestra qué proporción de deudas de corto plazo son cubiertas por elementos del activo, cuya conversión en dinero corresponde aproximadamente al vencimiento de las deudas.	Es aquel indicador que al descartar del activo corriente cuentas que no son fácilmente realizables, proporciona una medida más exigible de la capacidad de pago de una empresa en el corto plazo.	Nos indica en términos porcentuales, la capacidad de la empresa para operar con sus activos más líquidos, sin recurrir a sus ventas exclusivamente.
$\frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$	$\frac{\text{Activo cte. - Inventario}}{(\text{Pasivo corriente})}$	$\frac{\text{Efectivo y equiv.}}{\text{Pasivo corriente}}$

Fuente: Libro de Estados Contables

### Ratios Financieros.

#### Definición.

Las ratios, razones o indicadores financieros son coeficientes o razones que proporcionan unidades contables y financieras de medida y comparación, a través de las cuales, las relaciones entre sí de dos datos financieros directos permiten analizar el estado actual o pasado de una organización (Coello, 2015).

## Estados contables.

### Análisis de la liquidez a través de las cuentas anuales.

Según Archel, Lizárraga, Sánchez, y Cano (2012) En su libro Estados Contables nos dice:

El analista externo, necesariamente, tiene que abordar el estudio de la liquidez a partir de la información financiera publicada por las empresas, con las limitaciones que ésta presenta como consecuencia no solamente del carácter anual e histórico con el que se publican las cuentas anuales, sino también del retraso con el que dichas cuentas llegan a manos del usuario. No hay que olvidar que el balance de situación informa de la posición estática de liquidez en un momento determinado.

<b>Información Sobre</b>	<b>Balance de situación</b>	<b>Cuenta de Resultados</b>	<b>Estado de Flujos de Efectivo</b>
<i>Posición de liquidez</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Sí</i>
<i>Capacidad para generar liquidez</i>	<i>No (estático)</i>	<i>No (Devengo)</i>	<i>Sí</i>
	<i>Aproximación dinámica</i>		
<i>Capacidad de generar liquidez en el momento oportuno</i>	<i>No</i>	<i>No (visión conjunta anual)</i>	<i>No (visión conjunta anual)</i>

Fuente: Libro de Estados Contables

A continuación, nos muestra un cuadro donde resume de manera esquemática las limitaciones de las cuentas anuales para el estudio de la liquidez empresarial. Como se ha señalado en el cuadro, ni el balance de situación, ni la cuenta de resultados tienen capacidad por sí solos para informar sobre la generación de liquidez de la empresa.



## **Razones de Liquidez**

En el Libro Análisis Financiero según el autor Córdoba (2014) menciona que Las razones de liquidez permiten estimar la capacidad de la empresa para atender sus obligaciones a corto plazo. Estas obligaciones se registran en el pasivo corriente del balance general. (p. 253)

### **Capital de trabajo neto**

Aunque este resultado no es propiamente un indicador, pues no se expresa como una razón, complementa la interpretación de la razón corriente al expresar en pesos lo que esto representa como una relación. Mediante determinación de su capital de trabajo se mide la capacidad de pago de una empresa para cubrir sus obligaciones a corto plazo, es cual se obtiene de la siguiente forma:

Capital de trabajo neto = Activo circulante – Pasivo circulante

### **Razón corriente**

Muestra la capacidad de la empresa para responder con sus obligaciones a corto plazo de sus activos circulantes. Mide el número de veces que los activos circulantes de negocio cubren sus pasivos a corto plazo. Se determina de acuerdo con la siguiente fórmula:

Razón corriente = Activo corriente / Pasivo corriente

### **Prueba del ácido**

Muestra la capacidad de la empresa para responder a sus obligaciones a corto plazo con sus activos más líquidos. Proporciona una idea más aproximada de la liquidez de la empresa, ya que sigue midiendo la capacidad para hacer frente a sus deudas a corto, pero sin tener en cuenta los inventarios, presumiblemente la parte menos líquida, más difícilmente querer transformarlos rápidamente en dinero. La fórmula es la siguiente:

Prueba del ácido = (Activo circulante – Inventarios) / Pasivo circulante

## **Riesgos de Liquidez**

### **Definición**

“Es la insuficiencia para una empresa de disponer de los fondos necesarios para hacer frente a sus obligaciones tanto en el corto plazo como en el mediano/largo plazo” Gestión Integral de riesgos (2017).

### **Identificación del Riesgo de Liquidez según establecido en el Sistema de prevención integral de riesgos.**

#### **Riesgo de fondos.**

Se considera la posibilidad de una que una entidad no pueda cumplir en la forma pactada sus obligaciones de pago debido al desajuste entre los flujos de fondos activos y pasivos.

#### **Riesgo contingente.**

Es el riesgo de que eventos futuros puedan requerir un volumen de liquidez superior a la prevista. Riesgo de que ciertos flujos de caja tengan un vencimiento y/o una cuantía diferente a los previstos contractuales. Riesgo de que los clientes hagan uso de las opciones implícitas de muchas de las operaciones bancarias típicas: cancelaciones anticipadas, renovaciones, etc.

#### **Riesgo de mercado.**

Mide la capacidad de una entidad para generar o deshacer posiciones sin incurrir en pérdidas inaceptables.

## **Formulación al Problema**

¿De qué manera un plan de prevención de infracciones laborales influye en la liquidez de la empresa de transportes CRUZPER SAC Chiclayo 2018?

## **Justificación del estudio**

En los siguientes criterios de estudio de investigación son planteados.

### **Conveniencia**

De acuerdo a este estudio de investigación sobre el plan de prevención de las infracciones laborales, van hacer de gran importancia porque servirá para todos los empleadores, trabajadores para que puedan saber sus derechos y la empresa no lleguen a pagar ninguna sanción, es por eso que es estudio servirá como ejemplo a futuros investigadores para que puedan analizar en donde hay irregularidades e incumplimientos de las disposiciones legales que estable la Ley de inspección Laboral.

Entonces para lograr a identificar las debilidades se debe tomar en cuenta ciertas medidas convenientes para no incurrir las mismas infracciones y que el empleador o encargado tenga un mayor control y no sea afectado económicamente la empresa.

### **Relevancia Social**

Si todos los empleadores o encargados conocieran las normas laborales que establece la Ley de Inspección Laboral, no se cometería ninguna infracción y la empresa no estaría en riesgo a pagar grandes multas por incumplir la ley, por lo tanto, incrementarían su patrimonio y sería un espejo para todas las empresas.

### **Implicancias Prácticas**

Se puede estimar cuando tenemos un buen planeamiento laboral muchos empleadores van a reducir o eliminar gastos y gozar de beneficios económicos y que podrá aumentar su existencia en los rubros que se dedica cada empleador, pues así la empresa contará con una buena liquidez durante el periodo.

## **Hipótesis**

Un plan de prevención de infracciones laborales influirá en la liquidez en la empresa de transporte Cruzper S.A.C, Chiclayo 2018.

## **Objetivos**

### **Objetivo Principal**

Proponer un plan de prevención de las infracciones para influir la liquidez de la empresa de transporte Cruzper S.A.C, Chiclayo 2018.

### **Objetivos Específicos**

Identificar las infracciones laborales y sanciones en la empresa Cruzper S.A.C.

Analizar la liquidez de la empresa Cruzper S.A.C. en el periodo 2016 y 2017.

Diseñar un plan de prevención de riesgos laborales que influirá la liquidez de la empresa Cruzper S.A.C.

# **CAPITULO II**

## **MÉTODO**

## II. METODO

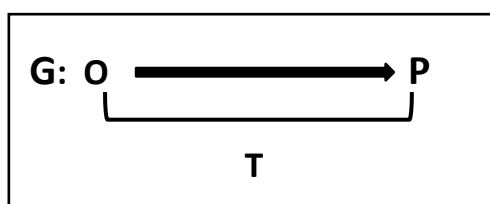
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo, ya que se describirán los diferentes aspectos teóricos de las variables en estudio. De igual manera se realizará un estudio empírico mediante el análisis descriptivo a través de la recolección de información mediante las técnicas de la entrevista y el análisis documental. Según el autor Mohammad (2012) en su libro Metodología de la Investigación no dice:

La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y por qué del sujeto de estudio. Explica perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas. Se usa un diseño descriptivo para hacer una investigación.

#### Diseño de investigación

Dada la naturaleza de la investigación, esta tiene un diseño no experimental, ya que no sea realizará ninguna manipulación de las variables en estudio.



Donde:

G: Grupo de observación: Empresa Cruzper S.A.C Chiclayo, 2018

O: Observación: Guía de Entrevista, Encuesta y Guía de análisis documental.

P: Propuesta de Infracciones Laborales

T: Teoría de las finanzas

## 2.2. Operacionalización de variables

### Variables

Infracciones laborales

Liquidez

Variables	Definición Conceptual
Infracciones laborales	<p>Según Contadores &amp; Empresas (2016) en su libro <u>Pioner Laboral</u> nos dice que:</p> <p>“Son infracciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia socio laboral, son entendidas las disposiciones por normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno”.</p> <p>Es por eso, las infracciones son los actos o hechos que incumplen lo que establece la Ley, el ente sancionador se encarga de inspeccionar las obligaciones que establece la normativa, bajo responsabilidad del inspector de trabajo.</p>
Liquidez	<p>Según Córdoba (2014) en su libro conceptualiza que “la liquidez significa la capacidad que tiene un activo de ser convertido en dinero efectivo al final de un tiempo determinado. Por ello, la consideración de la liquidez debe tener en cuenta tres variables fundamentales: El tiempo, La calidad y El valor”.</p> <p>Estos factores determinaran de acuerdo que, si en el tiempo la empresa se encuentra con dinero en efectivo, así podrá convertir el activo y dándole un valor referencial.</p>

**Operacionalización de variables**

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento
Infracciones Laborales	Infracciones en materia de relaciones laborales.	Planillas de Pago Legislación Laboral Autoridad Administrativa Negociación Colectiva Póliza de Seguros de Vida	Entrevista/ Guía de Entrevista
	Infracciones de seguridad y salud en el trabajo	Control de Orden y Limpieza Acción preventiva de riesgos Medidas preventivas Sistema de Gestión de Seguridad Riesgo Laboral	Análisis Documental/Guía de Análisis Documental
	Infracciones en materia de empleo y colocación	Normas de Empleo y colocación Mercado de trabajo Agencias de Empleo	Encuesta / Cuestionario
	Infracciones en materia de CTS	Beneficios Laborales Compensación de Tiempo de trabajo	

**Fuente:** Elaboración Propia



Liquidez	Gestión de la Liquidez	Activo Corriente Operativo Pasivo Corriente Operativo Necesidades Operativas de fondos.	Análisis Documental/ Guía de Análisis Documentario
	Razones de Liquidez	Capital de trabajo neto Razón corriente Prueba del ácido	
	Riesgo de Liquidez	Riesgo de fondos Riesgo contingente Riesgo de mercado	

**Fuente:** Elaboración Propia

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### a) Para la Entrevista Población

La población está formada por todos los trabajadores y colaboradores de la empresa Cruzper S.A.C de Chiclayo en el año 2018.

<b>Cargo Laboral</b>	<b>Números de Trabajadores</b>
<i>Gerente General</i>	01
<i>Abogado</i>	01
<i>Contador</i>	01
<i>Asistente Contable</i>	01
<i>Área de Ventas</i>	03
<i>Conductores Profesionales</i>	10
<i>Terramozas</i>	05
<i>Área de Cocina</i>	01
<i>Área de Limpieza</i>	02
<i>Área de Seguridad</i>	02
<b>Total</b>	<b>27</b>

**Fuente:** Elaborado por el área de RRHH

Distribución de trabajadores, según cargo laboral. Empresa Cruzper S.A.C

### Muestra

Está conformada por el Gerente General y el Contador de la Empresa Cruzper S.A.C Chiclayo, 2018.

### b) Guía de Análisis Población

La población está conformada por todos los documentos: Comprobantes de pago (Boletas, Facturas, Tickes, Recibos por honorarios, Guías de remisión), contratos de personal, acta de supervisión de la Sunafil.

### Muestra

La muestra constituye los documentos que tiene la empresa Cruzper S.A.C., Chiclayo desde el año 2016 y 2017. Para la obtención de la muestra se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio Estratificado.

### Muestreo

Trabajador

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

En el presente trabajo de investigación, para lograr los objetivos propuestos se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos para la obtención de la información de la empresa Cruzper S.A.C. Chiclayo.

### **Técnicas**

#### **A. Entrevista**

Díaz (2013) nos define:

La entrevista es una técnica de gran importancia en la investigación cualitativa para recolectar información; se define como una charla que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.

#### **B. Análisis Documental**

Corral (2015) nos define que:

Cómo su nombre indica, cuando nos referimos sobre análisis documental nos estamos basando al estudio de un documento, independientemente de su soporte (audiovisual, electrónico, papel, etc.). Por eso mismo, se puede decir que el Análisis Documental va junto a la recolección de información.

#### **C. Encuesta**

Según Malhotra (2015) nos dicen que:

Las encuestas son preguntas a un gran número de personas, utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a las personas que permitan brindar información a base de una encuesta y que está diseñado para obtener información específica.

## **Instrumentos**

### **a. Guía de Entrevista**

La Guía de entrevista en la presente tesis es aplicativa cuyo objetivo es obtener información oportuna y confiable del contador de la empresa Cruzper S.A.C. Chiclayo 2018, de una forma que tendremos el conocimiento sobre la situación actual de la empresa.

La guía entrevista es una técnica que, entre muchas otras, viene a satisfacer los requerimientos de interacción personal que la civilización ha originado. El término de entrevista proviene del francés [entrevoir], que significa verse el uno al otro es lo que nos indica el autor Acevedo y Florencia (2014).

### **b. Guía de Análisis documental**

“El análisis documental de contenido se encuentra entre los procesos más profundos del quehacer bibliotecario. Es una de las tareas profesionales que menos han podido ser reemplazadas por las tecnologías, han potenciado con sus herramientas complementarias”. Este proceso de análisis está basado en los estudios de investigación y en el desarrollo de los lenguajes documentales, es lo que nos indica el autor Virginia, (2015).

### **c. Cuestionario**

La técnica en que la encuesta social se apoya básicamente en dos lineamientos teórico - metodológicos. Por este lado, van de la mano en principios de la estadística matemática, como son los que miden las relaciones existentes entre la población y las muestras extraídas de ella.

## **Validación**

Después de haber elaborado el modelo de la guía de entrevista y la encuesta, se procede a la revisión por expertos en el tema, de acuerdo a ello validamos los instrumentos de recolección de datos.

Según Balestrini (2012):

Una vez que se ha conceptualizado e implementado un diseño en los instrumentos y Procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos (p.104).

### JUICIO DE EXPERTO 1

#### DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	: Portilla Chacón, Verónica
Grado Académico	: Contadora Publica Colegiada
Institución donde labora	: Gerencia Regional de Salud-OCI
Email	: <a href="mailto:cpc.portilla22@gmail.com">cpc.portilla22@gmail.com</a>
Autor (es) del instrumento	: <a href="#">Belis Nagyb Romero Mas</a>
Instrumento	: Guía de Entrevista

### JUICIO DE EXPERTO 2

#### DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	: <a href="#">Incio Ñañes Plácido Eduardo</a>
Grado Académico	: Magister
Institución donde labora	: Universidad Cesar Vallejo
Email	: <a href="mailto:incio@ucvvirtual.edu.pe">incio@ucvvirtual.edu.pe</a>
Autor (es) del instrumento	: <a href="#">Belis Nagyb Romero Mas</a>
Instrumento	: Guía de Entrevista

### JUICIO DE EXPERTO 3

#### DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	: Távara Cabrera Carlos Manuel
Grado Académico	: Titulado Colegiado
Institución donde labora	: Gerencia Regional de Salud-OCI
Email	: <a href="mailto:Charly_tavara@yahoo.es">Charly_tavara@yahoo.es</a>
Autor (es) del instrumento	: <a href="#">Belis Nagyb Romero Mas</a>
Instrumento	: Guía de Entrevista

## 2.5. Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo la investigación, fue por medio de información brindada por parte del contador de la empresa, la cual me brindó los estados financieros de la empresa, me dio la autorización de poder plantar una encuesta al personal de la empresa, el contador también me brindó información mediante una entrevista planteada por mi persona. Así se llegó a realizar la presente investigación.

## 2.6. Métodos de Análisis de datos

En la presente investigación mostraremos los siguientes métodos.

### **Método Analítico**

En este método nos muestra los autores Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz (2010) que es el resultado final de la investigación con el mismo nombre, desarrollada por el grupo de investigación El método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas. Fue editado y publicado en 2010 por el grupo de investigación, el Centro de investigaciones Sociales y Humanas (CISH) de la Universidad de Antioquia y el Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la misma universidad (p.01).

### **Método Deductivo**

Según el autor Gómez López (2014) nos dice que “Antes de iniciar unas breves redacciones sobre este método, es interesante resaltar una distinción importante entre didacticismo y deducción, lo mismo que podría establecerse entre inductivismo e inducción”.

En este párrafo determina entre dos conceptos relacionados al método analítico, respecto a la redacción que podría aplicar en las investigaciones la cual se trata de un procedimiento que consiste en desarrollar una teoría.

## 2.7. Aspectos Éticos

En la siguiente investigación se llevara a cabo los siguientes principios éticos:

### **Principio de Autenticidad**

La condición de auténtico se conoce como autenticidad, parte en que los datos recopilados en esta investigación son de manera autentica y real.

### **Principio de Confidencialidad**

La información de la empresa que se está investigando son recolectados y publicados con el permiso y consentimiento del gerente general de la empresa Cruzper S.A.C., de la misma manera que la información financiera será tratada de la forma más confidencial.

### **Principio de Responsabilidad**

De acuerdo con la elaboración de esta investigación se aplica este principio al paso del desarrollo, cumpliendo con los requerimientos que plantea la universidad.

### **Principio de Sociabilidad**

En esta investigación se considera en todo momento a los sujetos informantes como seres humanos con autoconciencia de sí mismos, como centros unitarios, el investigador procurará en todo momento buscar la verdad, para lo cual se contará con el consentimiento libre y voluntario.



# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### Identificación de las infracciones laborales y sanciones

##### Resultados de la Entrevista al Contador

1. ¿De qué manera cree Ud. ¿Que la integridad física y salud de los trabajadores se vean afectados por la falta de orden y limpieza en el centro de trabajo?

**Respuesta:**

De la manera que cuando no hay supervisión constante y verifique si el encargado de ver el orden y la limpieza califique con los requisitos respectivos, es por eso que contamos con un personal encargado del área de limpieza en las agencias, la cual también realiza la limpieza en los buses.

**Interpretación:**

De que la empresa aun no cuenta con un control eficiente, donde el supervisor tiene que verificar la buena labor del trabajador, para que no afecta la integridad de salud de sus compañeros de trabajo.

2. ¿Se lleva a cabo evaluaciones de riesgo laborales a los trabajadores?

**Respuesta:**

Por el momento no contamos con una evaluación de capacidad laboral, la cual verificamos la magnitud de desempeño que cada trabajador y así evaluamos para a futuro no tengamos riesgos por falta de capacidad del personal, y lo capacitamos mediante de charlas a los trabajadores sobre la legislación laboral.

**Interpretación:**

La empresa no lleva acabo las evaluaciones de riesgo laboral, pero trata de dar a entender a los trabajadores los riesgos que existen en la empresa. La empresa tiene que capacitar o asesorar a sus trabajadores y brindarles información sobre sus beneficios.

3. ¿Realizan actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones?

**Respuesta:**

La empresa aún no cuenta con actividades de prevención, por el motivo que en las evaluaciones no son aplicadas acerca del tema. Pero más adelante se puede realizar este tipo de actividad.

**Interpretación:**

Lo que verifica en esta respuesta es que la empresa, solo cuenta con capacitaciones al personal y brinda información general acerca de sus funciones laborales.

4. ¿La empresa planifica la acción preventiva de riesgos de seguridad, salud y trabajo en el personal?

**Respuesta:**

La empresa no cuenta con una acción preventiva de riesgos de salud, seguridad y trabajo en el personal.

**Interpretación:**

Se debería de contar con un plan de acción preventiva, para que el trabajador tenga todo el beneficio labores y la empresa no tenga contingencias a futuro.

5. ¿La empresa conoce el manejo del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Trabajo?

**Respuesta:**

La empresa no cuenta con un manejo de sistema de gestión de seguridad, salud y trabajo para el personal.

**Interpretación:** Se debería de contar con un manejo de sistema de gestión, para que el trabajador tenga todos los beneficios labores y la empresa no tenga contingencias a futuro.

6. ¿Qué medidas adoptan en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores?

**Respuesta:**

La empresa cuenta con un amplio local donde está establecido los círculos de evacuación, con un botiquín donde cuenta con todos utensilios médicos. Lo básico de una empresa, personal capacitado en apoyo de primeros auxilios.

**Interpretación:**

Tienen los implementos básicos para apoyar en momentos de emergencia, tanto al personal como al cliente (pasajeros), deberían de contar con un médico o enfermera capacitado.

7. ¿Se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud?

**Respuesta:**

La empresa cuenta con un amplio local donde está establecido los círculos de evacuación, con un botiquín donde cuenta con todos utensilios médicos. Lo básico de una empresa, personal capacitado en apoyo de primeros auxilios.

**Interpretación:**

Tienen los implementos básicos para apoyar en momentos de emergencia, tanto al personal como al cliente (pasajeros), deberían de contar con un médico o enfermera capacitado.

8. ¿Registran a los trabajadores y prestadores de servicios en las planillas de pago o en registros que la sustituyan?

**Respuesta:**

La empresa se encarga de registrar a los trabajadores en planillas según corresponda, ya que otros trabajadores cuentan con contratos determinados.

**Interpretación:**

Lo que se observa es que existen varias formas de contrato de trabajo, la cual se verificara con documentos que nos brinden la empresa.

9. ¿Qué beneficios laborales tienen sus trabajadores?

**Respuesta:**

La empresa cuenta con todos los beneficios a los trabajadores, la cual ellos se sientan seguros y trabajan con confianza cumpliendo sus labores.

**Interpretación:**

Hacen que el trabajador se siente satisfecho con todos sus beneficios laborales, es por eso que la empresa crece día a día.

10. ¿Cuentan con un registro de control de asistencia?

**Respuesta:**

Claro, ya que de esa forma verificamos la puntualidad de cada trabajador, también así podemos reconocer sus labores extras cuando algunos se queda después del tiempo requeridos de trabajo.

**Interpretación:**

La empresa contando con ese control puede identificar la responsabilidad y el desempeño de cada trabajador. Reconoce a sus trabajadores eficientes y lo que trabajan en tiempo extra.

11. ¿La empresa cumple con las disposiciones relacionadas al tiempo de trabajo del personal?

**Respuesta:**

Cumplimos de manera muy general, por motivos de desconocimientos de las disposiciones relacionadas al tiempo de trabajo.

**Interpretación:**

Debería tener información acerca de las disposiciones relacionadas por el tiempo de trabajo del personal, la cual estará más detallada sus obligaciones.

12. ¿Qué tipos de contrato tiene el personal?

**Respuesta:**

Ellos cuentas con diferentes tipos de contrato, ya que por la flota de buses que tenemos y la variedad de demanda que a veces sube y baja, es por eso que algunos choferes lo tenemos con contrato determinado.

**Interpretación:**

En base a esta respuesta, se puede verificar que la empresa cuenta con diferentes tipos de contratos.

13. ¿La empresa liquida a los trabajadores bajo el cumplimiento de las normas legales?

**Respuesta:**

Si, por el cumplimiento de tiempo de trabajo.

**Interpretación:**

La empresa tiene la obligación de compensar con el tiempo de servicio del trabajador y cumple con las obligaciones laborales.

14. ¿Entrega a tiempo el pago efectuado por CTS al trabajador?

**Respuesta:**

Si, ya que contamos con un buen control de liquidez, para poder realizar los pagos respectivos a los trabajadores.

**Interpretación:**

La empresa tiene de donde poder pagar el tiempo de trabajo de sus colaboradores, para que más adelante no tenga contingencias laborales.

15. ¿Tiene conocimientos sobre las normas laborales que le afectaría a la empresa si no las cumple?

**Respuesta:**

No, por el motivo que las normas que establece la entidad de una manera u otras alguno si aplicamos en la empresa, pero el conocimiento de cuanto seria la sanción por ejemplo no tenemos conocimiento.

**Interpretación:**

Dado a entender que el personal encargado no está totalmente informado, es por eso que esta investigación se dará a cabo para informar y capacitar a todos los miembros de la empresa sobre los conocimientos de la normativa laboral.

16. ¿Cree Ud. ¿Qué le afectaría la liquidez de su empresa por el incumplimiento de una infracción laboral?

**Respuesta:**

Claro que sí, pero por ahora no implicaría por el motivo que no hay ningún incumplimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores.

**Interpretación:**

Bueno el personal encargado, no tiene ninguna preocupación sobre las sanciones que le aplicarían si tuviera una demanda de un trabajador, pero en algún momento le inspeccionaran y verán las contingencias que tienen en la empresa.

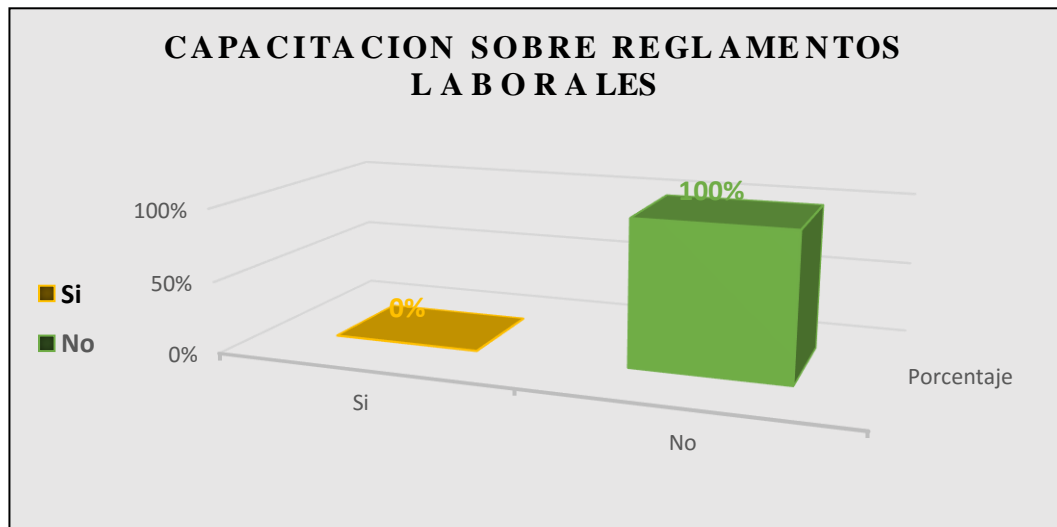
## Resultados de la Encuesta A Los Trabajadores.

**Tabla 1.**

¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?

Respuesta	Número de trabajadores	Porcentaje
Si	0	0%
No	15	100%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 1.** ¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?

### Interpretación:

En la tabla 01 se indica que la empresa no realiza capacitaciones sobre los reglamentos laborales, por motivo de desconocimiento del personal encargado de informar sobre las obligaciones del cumplimiento de la normativa laboral. Es por eso que se tiene que llevar a cabo varios puntos, como capacitaciones, charlas y talleres en la cual los trabajadores estén al tanto sobre el tema de las obligaciones laborales. Ver figura 1.

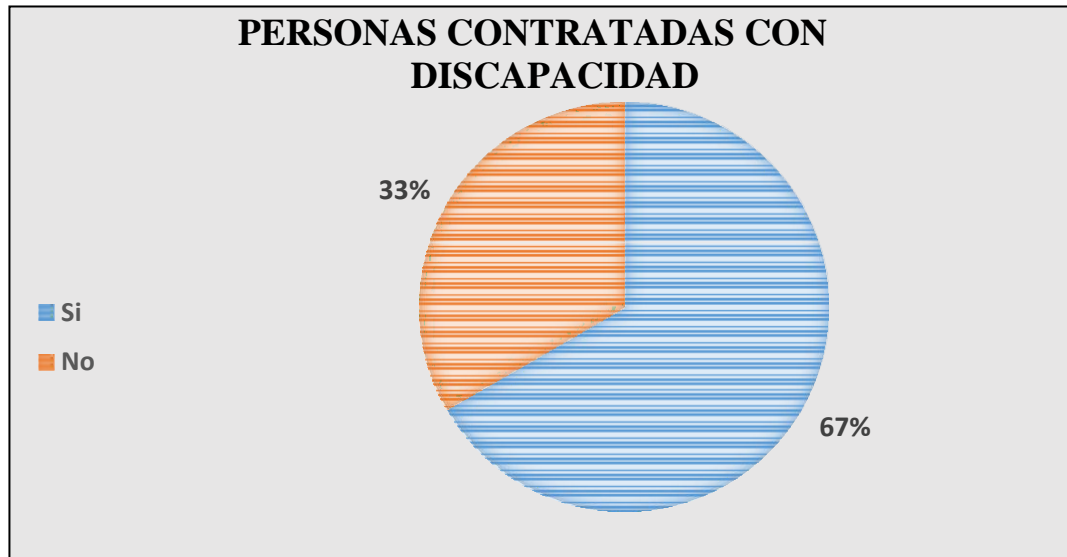


**Tabla 2**

¿La empresa contrata personas con discapacidad?

Respuesta	Número de trabajadores	Porcentaje
Si	10	67%
No	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 2.** ¿La empresa contrata personas con discapacidad?

**Interpretación:**

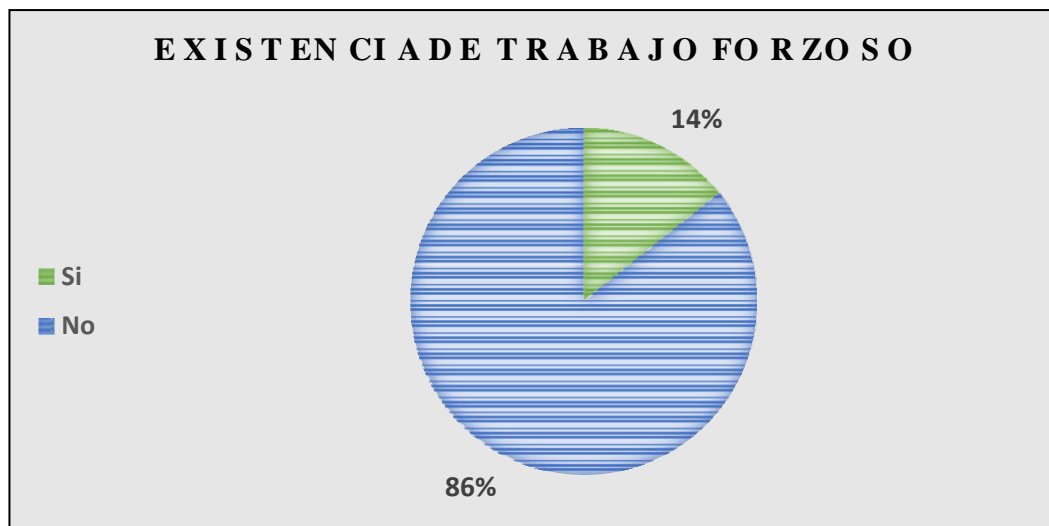
En la tabla 02 nos indica que un 67% de los trabajadores respondieron que Si, respondiendo que la empresa contrata personal con discapacidad de acuerdo su ámbito laboral, para brindar el apoyo tanto económicamente como laboralmente y tengan un trabajo seguro; un 33% de los trabajadores respondieron que No, porque no habían estado con un compañero con discapacidad, ya que algunos son nuevos en la empresa. Ver figura 2.

**Tabla 3**

¿Existe trabajo forzoso en la empresa?

Respuesta	Número de trabajadores	Porcentaje
Si	2	14%
No	12	86%
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 3.** ¿Existe trabajo forzoso en la empresa?

**Interpretación:**

En la tabla 03 se indica que no existe trabajo forzoso en la empresa por la contestación de los trabajadores, ya que la mayoría de trabajadores con un porcentaje de 86% contestaron que No, dando entender que la empresa no hace trabajos forzosos y por el otro lado de la contestación de las personas con un promedio de 14% dijeron que Si, dando a comprender que no se sienten satisfechas con el plan de labor de trabajo. Ver figura 3.

**Tabla 4**

¿Usted está con contrato en la empresa?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	12	80%
No	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 4.** ¿Usted está con contrato en la empresa?

**Interpretación:**

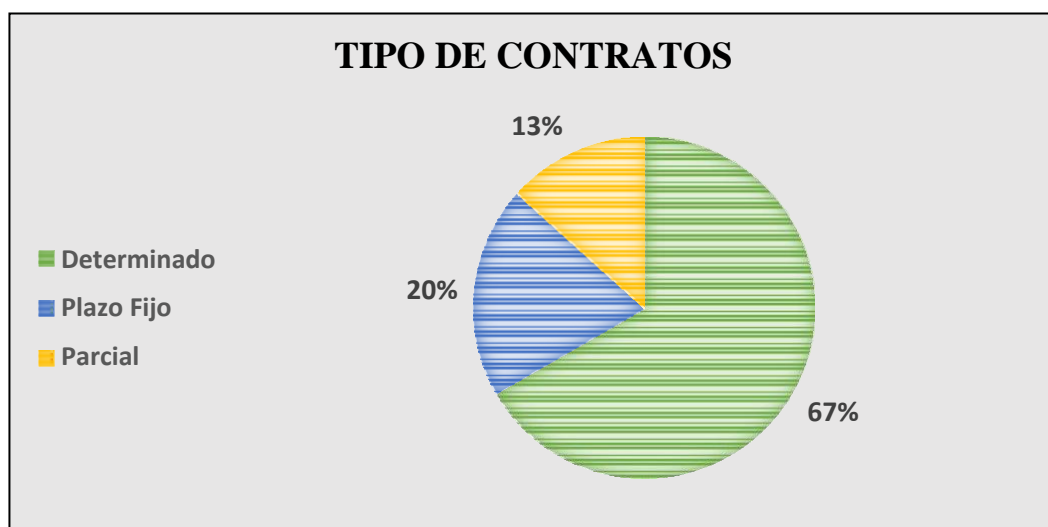
En la tabla 04 se indica que la empresa tiene la mayoría de sus trabajadores con contrato de por medio, ya que los contratos no son iguales porque algunos trabajadores están por tiempo determinado, es por eso que a continuación veremos en la siguiente pregunta los tipos de contratos que tienes los trabajadores. Ver figura 4.

**Tabla 5**

¿Qué tipo de contrato tiene?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Determinado	10	67%
Plazo Fijo	3	20%
Parcial	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 5.** ¿Qué tipo de contrato tiene?

**Interpretación:**

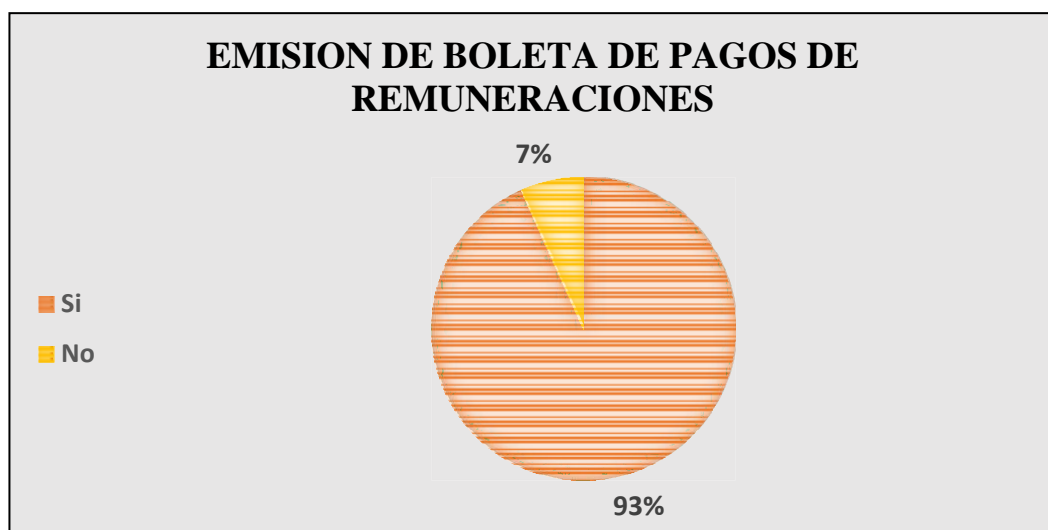
En la tabla 05 se indica que los tipos de contratos son diferentes que cuenta la empresa, los trabajadores que son choferes tienen un tiempo determinado de trabajo; los de contrato plazo fijo, son el contador y el asesor legal y algunos miembros administrativos y los de contrato parcial, son los de encargados de limpieza y los de seguridad que de acuerdo a su desempeño laboral se puede variar de personal. Ver figura 5.

**Tabla 6**

¿La empresa le entrega todos los meses, su boleta de pago de remuneraciones?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	14	93%
No	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 6.** ¿La empresa le entrega todos los meses, su boleta de pago de remuneraciones?

**Interpretación:**

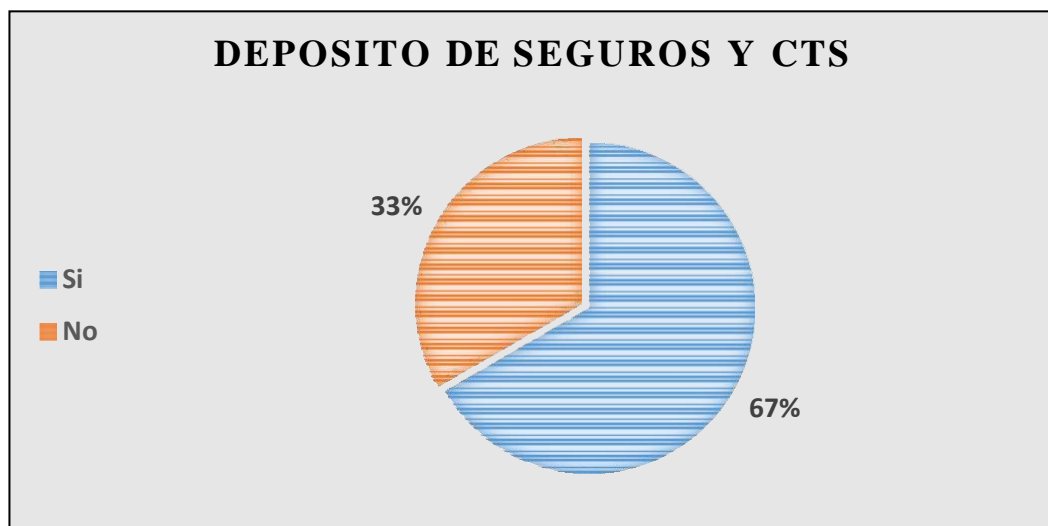
En la tabla 06 se indica que la empresa cumple con la entrega de boleta de pago de remuneraciones a sus trabajadores por el índice proporcional de contestación de los mismos siendo el 93%. La empresa tiene otra forma de pago ya que algunos trabajadores dijeron que no, porque ellos reciben de manera pago en efectivo o depósito bancario. Ver figura 6.

**Tabla 7**

¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	10	67%
No	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 7.** ¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?

**Interpretación:**

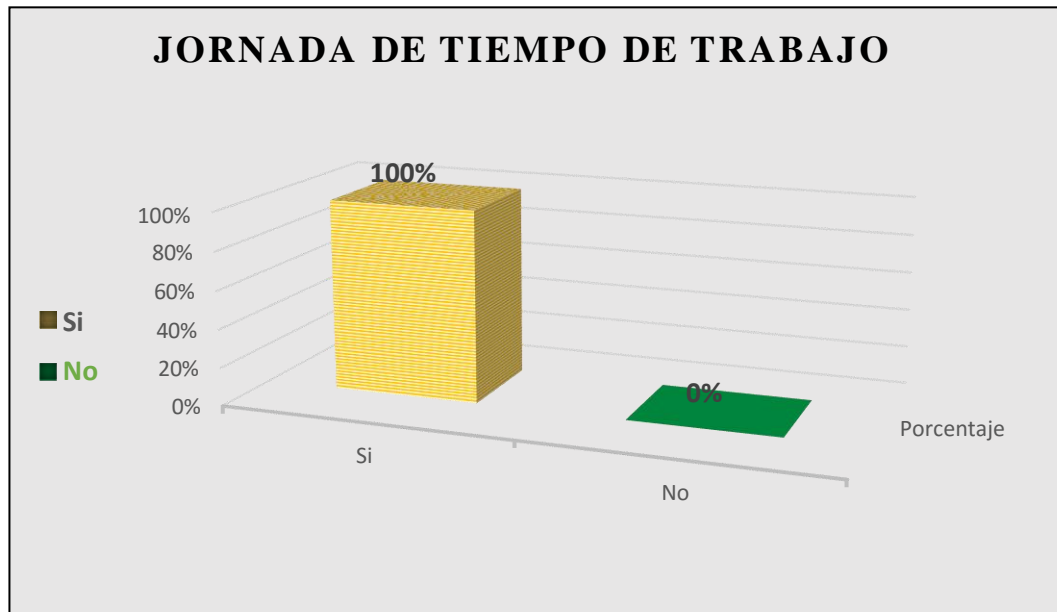
En la tabla 07 se indica que la empresa cuenta con esos depósitos a los trabajadores y la forma que contestaron un 67% de los trabajadores dijeron que Si, dando a entender que reciben sus pagos obligados mediante ley, y los trabajadores con un 33% respondieron que No, son los que no están dentro del marco normativo que hay dentro de la empresa o son contratados por temporada. Ver figura 7.

**Tabla 8**

¿Se cumple con la jornada de tiempo de trabajo fijado por la empresa?

Respuesta	Número de trabajadores	Porcentaje
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 8.** ¿Se cumple con la jornada de tiempo de trabajo fijado por la empresa?

**Interpretación:**

En la tabla 08 se indica que la empresa cumple con una de las obligaciones que establece la ley de inspección de trabajo, que es la jornada de tiempo de trabajo, ya que los trabajadores con un 100% contestaron que Si, el motivo es que respetan con el tiempo de trabajo de sus personales. Ver figura 8.

**Tabla 9**

¿Cuentan con seguro social?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	8	53%
No	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 9.** ¿Cuentan con seguro social?

**Interpretación:**

En la tabla 09 se dice que un 53 % de los trabajadores contestaron que Si, diciéndonos que cuentan con un seguro social que la empresa les brindó; la otra parte de los trabajadores con un 47% respondieron que No, la cual nos muestra que no tienen un seguro social, por lo tanto, se verifica que la empresa está incumpliendo la normativa de la disposición laboral, la cual los trabajadores como no están asesorados mediante normativas laborales es por eso que no denuncian. Algunos trabajadores como están de tiempo parcial no implica el seguro social, por medio que se retiren del trabajo. Ver figura 9

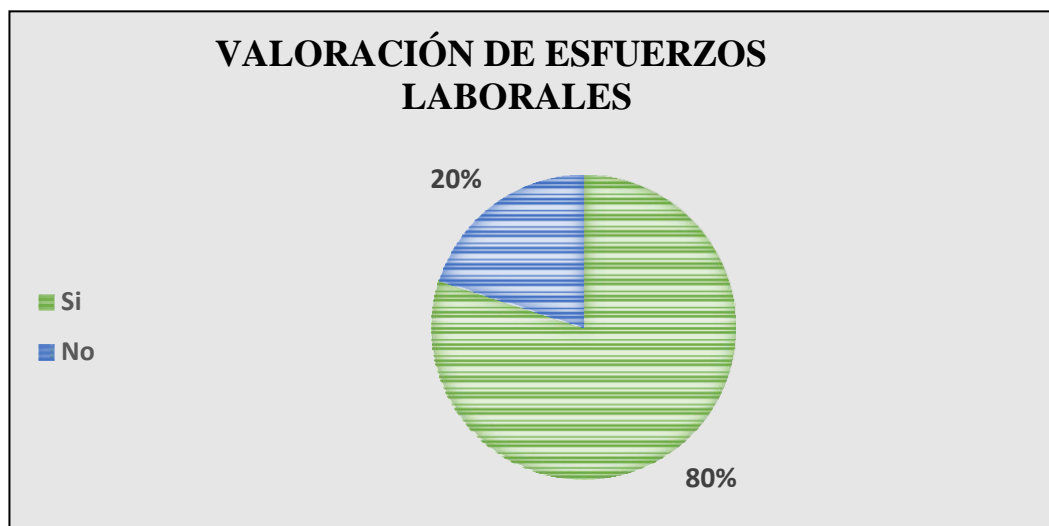


**Tabla 10**

¿La empresa valora sus esfuerzos laborales?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	12	80%
No	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 10.** ¿La empresa valora sus esfuerzos laborales?

**Interpretación:**

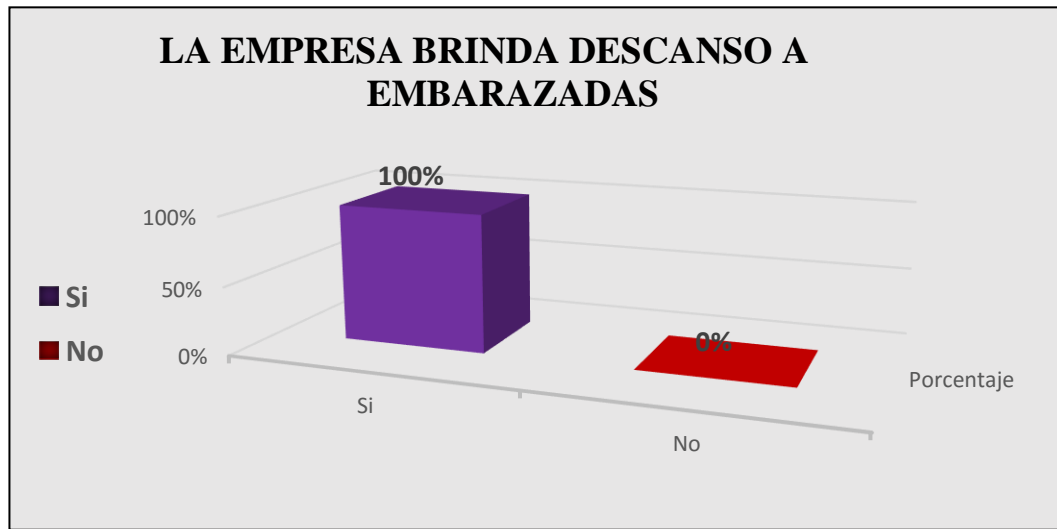
En la tabla 10 se indica que la empresa valora el esfuerzo de la mayoría de los trabajadores, ya que el 80% de ellos contestaron que Si con una sonrisa satisfactoria que las empresas a veces los recompensan con algunos premios ya sea de forma de pasajes gratis o un extra en sus pagos mensuales; los que contestaron que No, son el 20% del resto de los trabajadores por el mismo hecho que no ponen interés en sus labores dentro de la empresa, es por eso que no son recompensados. Ver figura 10.

**Tabla 11**

¿La empresa brinda descanso a las mujeres por periodo de gestación?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 11.** ¿La empresa brinda descanso a las mujeres por periodo de gestación?

**Interpretación:**

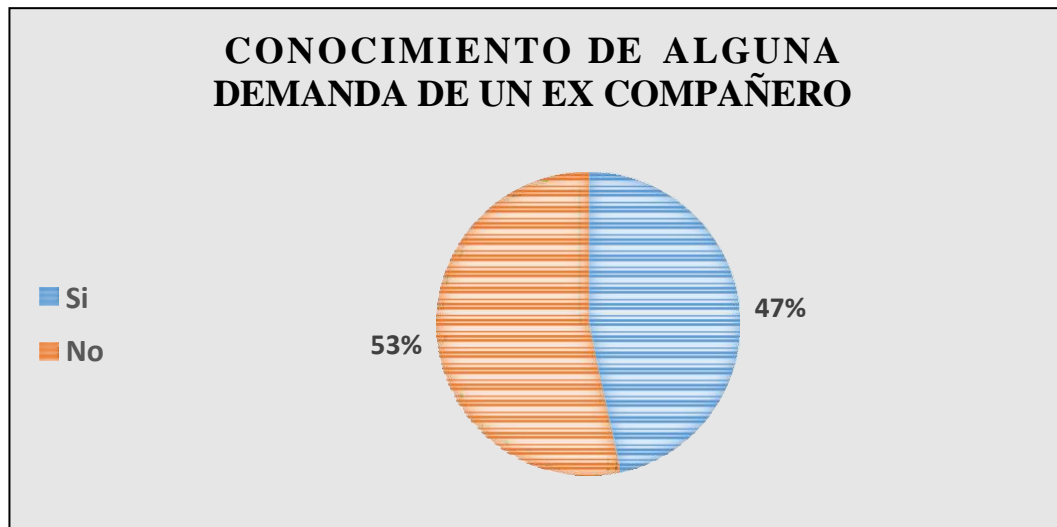
En la tabla 11 se indica que la empresa si brinda ese apoyo a los trabajadores mujeres que están en periodo de gestación, por el resultado que contestaron con un 100% que Si, es por eso que los trabajadores en general ven ese beneficio que tiene la empresa de cumplir con el tiempo de periodo de gestación. Ver figura 11.

**Tabla 12**

¿Si conoce que algún trabajador o ex trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos últimos años?

Respuesta	Número de trabajadores	Porcentaje
Si	7	47%
No	8	53%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 12.** ¿Si conoce que algún trabajador o ex trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos últimos años?

**Interpretación:**

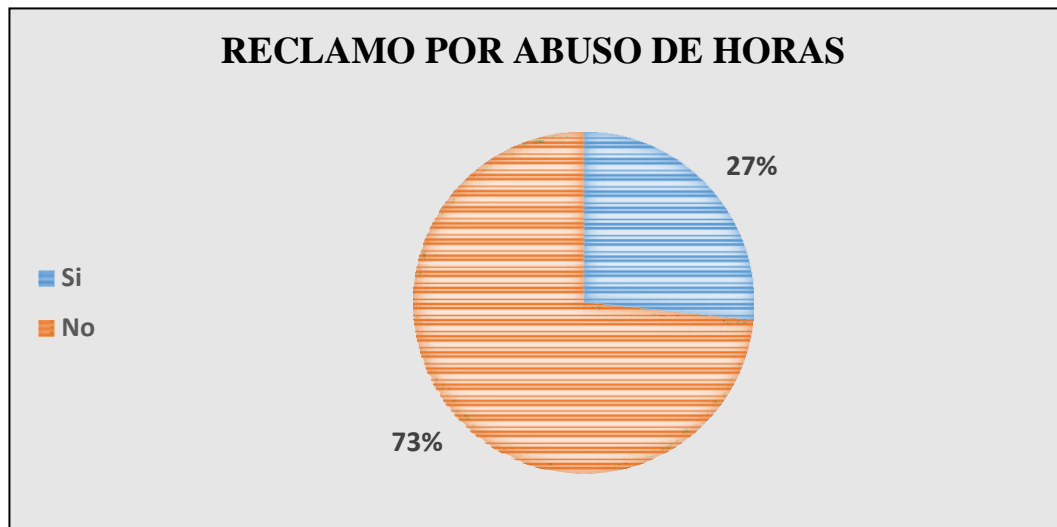
En la tabla 12 se indica que la empresa tuvo problemas con demanda laboral con un ex trabajador que tuvo un inconveniente con su pago de Compensación de Tiempo de Servicio (CTS), que no estuvo de acuerdo con su pago es por eso que hizo una demanda, pero llegaron archivarlo por mutuo acuerdo que el monto que pedía el ex trabajador no era correcto de acuerdo a sus servicios y se llegó a solucionar la contingencia laboral. Ver figura 12.

**Tabla 13**

¿Ha habido reclamo por algún compañero de trabajo sobre abuso de horas laborales?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	4	27%
No	11	73%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 13.** ¿Ha habido reclamo por algún compañero de trabajo sobre abuso de horas laborales?

**Interpretación:**

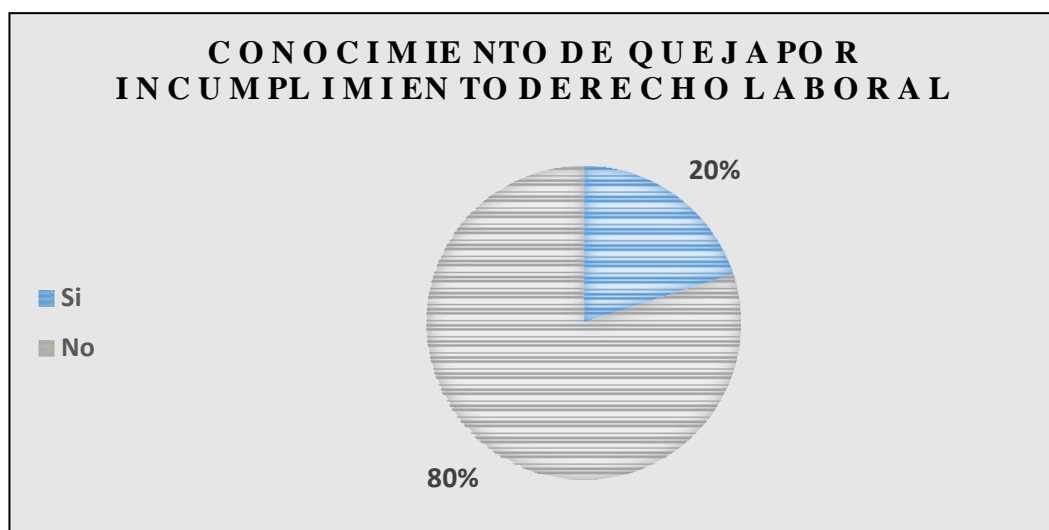
En la tabla 13 se indica que la empresa no tiene problemas con respecto a las horas de trabajo de los trabajadores, por motivo que no existe abuso de hora de trabajo. La empresa beneficia a los trabajadores que trabajan horas después de su tiempo determinado llamado horas extras, y los trabajadores que contestaron que Si, es porque ellos, a veces llegan tarde a su centro de labores y tiene que cumplir con el tiempo determinado y tiene que quedarse más tiempo como compensación. Ver figura 13

**Tabla 14**

¿Sabe usted donde quejarse si la empresa no cumple con sus derechos laborales?

Respuesta	Número de Trabajadores	Porcentaje
Si	3	20%
No	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 14.** ¿Sabe usted donde quejarse si la empresa no cumple con sus derechos laborales?

**Interpretación:**

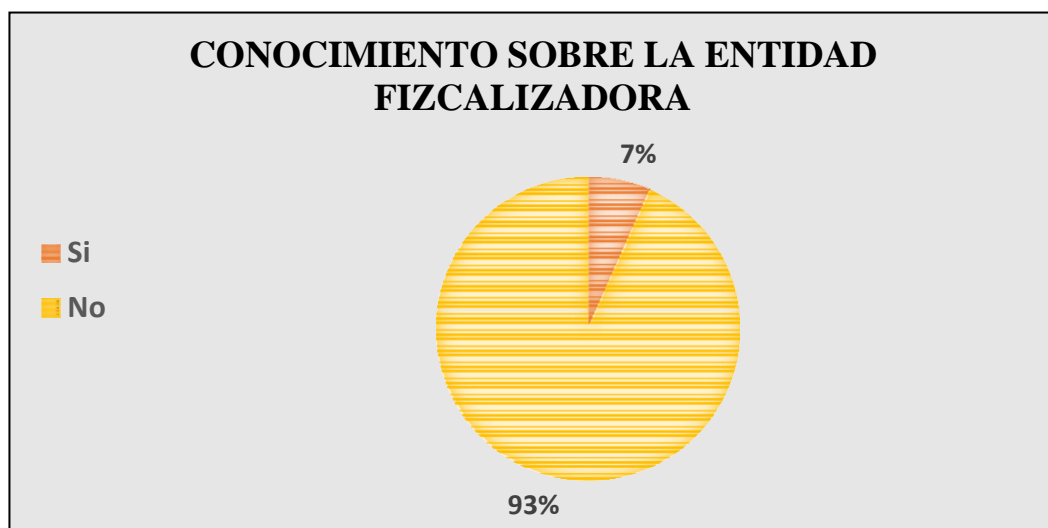
En la tabla 14 se indica que los trabajadores no tienen conocimientos sobre los derechos laborales del trabajador, es por eso que algunos saben si la empresa no cumple con sus derechos laborales. Esto es una falta grave por parte de la empresa de no comunicar a sus trabajadores, mediante charlas o capacitaciones sobre sus derechos laborales. La otra parte que contestaron que Si, son las personas que tienen conocimiento ya habrá sido mediante un familiar o un amigo que conozca sobre los derechos de los trabajadores. Ver figura 14.

**Tabla 15**

¿Conoce usted a la SUNAFIL?

Respuesta	Número de trabajadores	Porcentaje
Si	1	7%
No	14	93%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario



**Figura 15.** ¿Conoce usted a la SUNAFIL?

**Interpretación:**

En la tabla 15 se indica que los trabajadores como tienen conocimientos de sus derechos laborales, tampoco saben cuál es la entidad que fiscaliza a las empresas que no cumplen con sus derechos laborales. Es por eso que algunos no saben si la empresa cumple o no con lo que dispone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Ver figura 15.

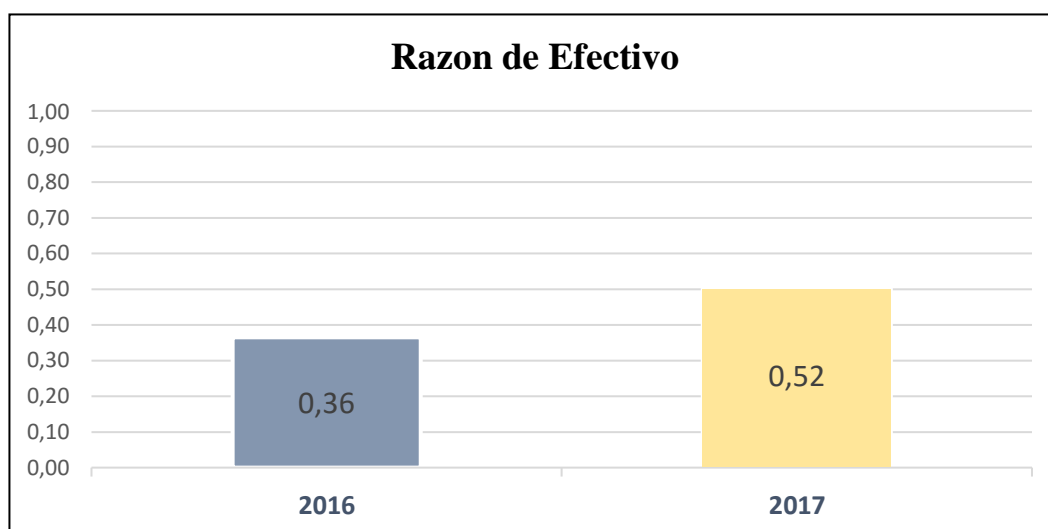
## Análisis de Liquidez de la Empresa Cruzper S.A.C. (2016 y 2017)

**Tabla 16**

Razón de Efectivo

Ratios	2016	2017
Activo Corriente/ Pasivo Corriente	3,220,178.16 8,823,259.32	3,881,841.40 7,503,906.08
Decimal	0.36	0.52

Fuente: Guía de Análisis Documental



**Figura 16.** Razón de Efectivo

### **Interpretación:**

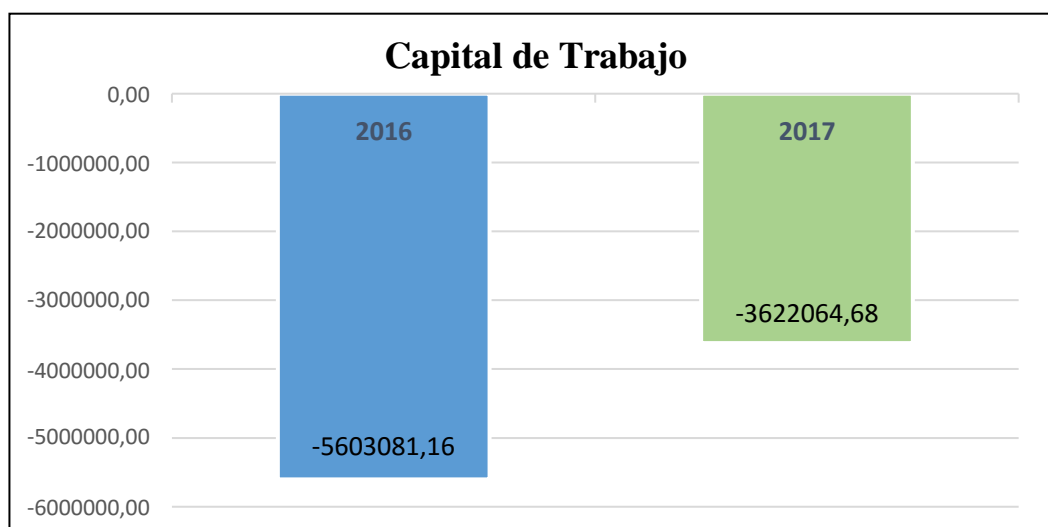
En la tabla 16 se indica que la empresa en los periodos 2016 y 2017 cuenta con decimal de 0.36 y 0.52 de liquidez con una proporción menor de 1.00, que significa que tiene una mala capacidad para hacer frente a sus obligaciones a corto plazo, ya que no tiene activo suficiente para cubrir sus obligaciones. Ver figura 16.

**Tabla 17**

## Capital de Trabajo

Ratios	2016	2017
Activo Corriente (-)	3,220,178.16	3,881,841.40
Pasivo Corriente	8,823,259.32	7,503,906.08
Total	-5603081.16	-3622064.68

Fuente: Guía de Análisis Documental

**Figura 17.** Capital de Trabajo**Interpretación:**

En la tabla 17 se indica el resultado del capital de trabajo de la empresa en el periodo 2016 y 2017 con un monto de -5, 603,081.16 y - 3622,064.68, significa que la empresa no es capaz de cubrir sus obligaciones de corto plazo con la simple recuperación o liquidación de sus activos corrientes. Además el Capital de Trabajo muestra que no cuenta con capital disponible para poder realizar sus operaciones de corto plazo. Ver figura 17.

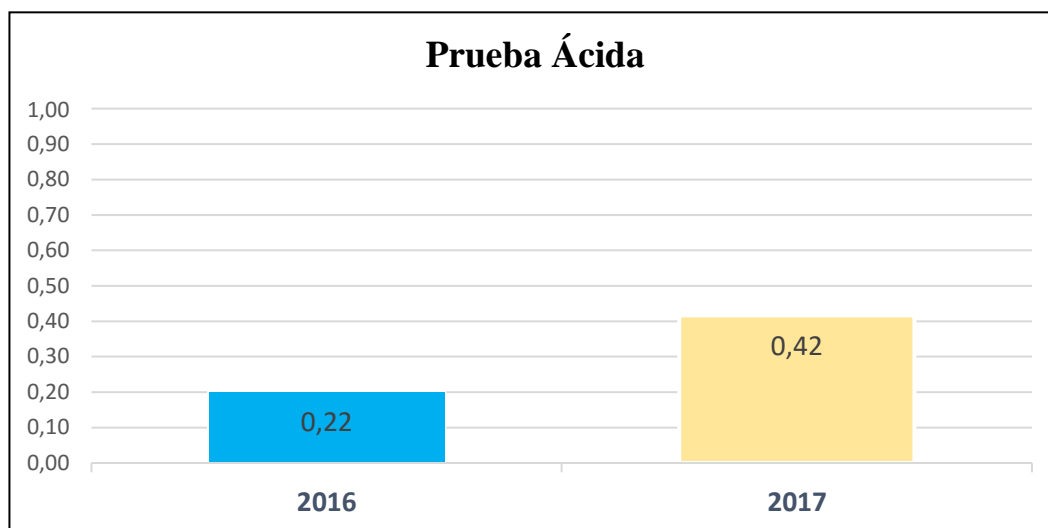


**Tabla 18**

Prueba Ácida

Ratios	2016	2017
(Activo. Cte. - Inventarios)/	1,913,045.77	3,126,269.85
Pasivo Corriente	8,823,259.32	7,503,906.08
Total	0.22	0.42

Fuente: Guía de Análisis Documental



**Figura 18.** Prueba Ácida

**Interpretación:**

En la tabla 18 se indica que la empresa cuenta con un decimal de 0.22 y 0.42 del periodo 2016 y 2017. Que significa que la empresa no tiene activos líquidos suficientes para cubrir sus obligaciones, pero esto no significa que para la empresa sea perjudicial, sino que depende del tipo de sector al que pertenece y de su capacidad de pago en el periodo analizado. Ver figura 18.

## **Diseño del Plan de Prevención de riesgos laborales que influirá la liquidez**

### **1. INTRODUCCION**

El presente Plan de Prevención de riesgos laborales es la herramienta para integrar la actividad preventiva de la Empresa Cruzper S.A.C., para establecer su Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Este plan de prevención de Riesgos Laborales es presentado por parte un proyecto de investigación, la cual se diseñará una herramienta que permita al empresario, y a la organización que de él depende, asumir todos los niveles jerárquicos para dar a conocer a todos los trabajadores la protección y garantía de la salud, seguridad y derechos laborales dentro de la empresa.

El contenido del Plan de Prevención de Riesgo Laborales se realizará a lo largo del presente documento elaborado.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales: la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva.

Este Plan de Prevención se modifica periódicamente con el objeto de mantenerlo actualizado.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	Cruzper S.A.C
<b>CENTRO DE TRABAJO</b>	Oficinas Generales
<b>DOMICILIO DEL CENTRO</b>	Av. Industrial Nro. 3346 Z.I. Sector <u>Habilitacion Indus</u> Lima - Lima - Independencia
<b>ACTIVIDAD DEL CENTRO</b>	Actividades de Transporte por Vía Terrestre
<b>Nº TOTAL DE TRABAJADORES</b>	25

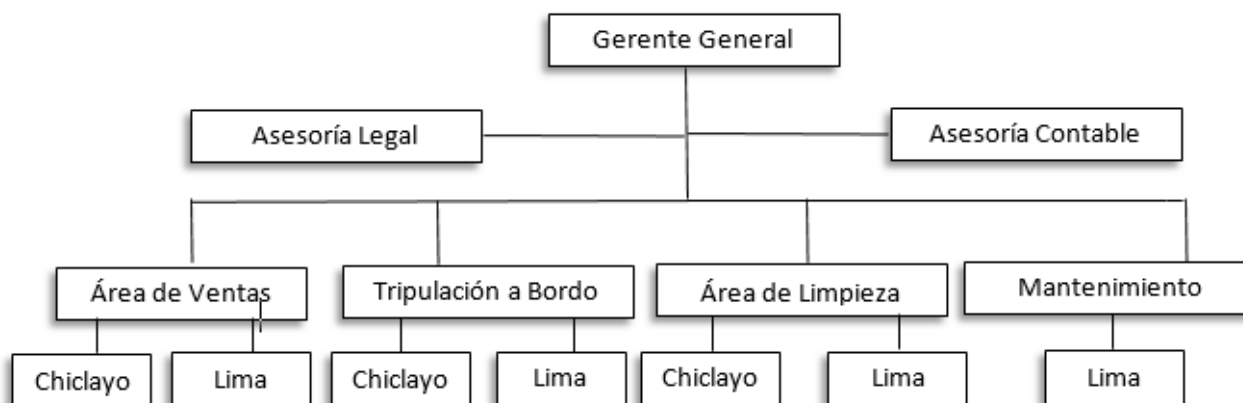
<b>MODALIDAD PREVENTIVA</b>	Servicio de Prevención Ajeno
<b>Nº DE DELEGADOS PREVENCIÓN</b>	--
<b>HAY COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</b>	NO

<b>PERSONA DE CONTACTO</b>	Lucia Guevara Montenegro
<b>CARGO</b>	Contadora/ Responsable Jefe(a) Administrativo Sucursal Chiclayo.

## 3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

### 3.1. Organigrama

La Empresa Cruzper S.A.C dispone de la siguiente estructura organizativa (LIMA):



### 3.2. Cauces de Comunicación

Toda la información que aparezca como resultado de la realización de actividades del Plan de Prevención, se difundirá tanto oralmente como por escrito (Informe, Correo Electrónico, etc...)

#### 4. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

La Empresa Cruzper S.A.C tiene la siguiente forma preventiva:

	TRABAJADOR DESIGNADO	SERVICIO DE PREVENCION PROPIO	SERVICIO DE PREVENCION AJENO
SEGURIDAD EN EL TRABAJO			X
VERIFICACION DE RELACIONES LABORALES			X
EVALUACIÓN DE MATERIA DE EMPLEO			X
VERIFICACIÓN DE CTS			X

El Servicio de Prevención diferente está contratado a la empresa Sociedad de Prevención de BEROMAS, con n° de acreditación 201294

Asimismo se establece de un Organizador Preventivo que es el interlocutor con el Servicio de Prevención Ajeno:

NOMBRE Y APELLIDOS	FORMACION PREVENTIVA RECIBIDA
Belis Nagyb Romero Mas	Estudiante Universitario UCV

##### 4.1. Órganos de representación

La Empresa Cruzper S.A.C no dispone de órganos de representación.

## 4.2. Recursos preventivos

La existencia de los Recursos Preventivos será indispensable en los siguientes casos (Artículo 31° LPRL).

4.2.1 Cuando sea indispensable la correcta aplicación de los métodos de trabajo al verse empeorados los riesgos por la ingeniosidad de operaciones diferentes.

4.2.2. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y respaldo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en esta Ley y otros.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

4.2.3. “Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.”

## **5. DERECHOS, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

### **5.1. Derechos de la entidad**

Implementar de acuerdo con sus responsabilidades, las decisiones que le competen en materia organizativa y de Prevención.

Exigirá los trabajadores el cumplimiento de las obligaciones correspondientes a los mismos en materia de seguridad y salud.

### **5.2. Derechos de los trabajadores**

Protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

Ser informados sobre los riesgos existentes, tanto los que afecten a los centros de la empresa en su conjunto como a cada tipo de trabajo o función, así como sobre las medidas y actividades de protección o prevención aplicables.

Ser informados acerca de las situaciones y medidas de emergencia adoptadas.

Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones o tecnologías.

### **5.3. Funciones y responsabilidades del Gerente**

El Gerente es el responsable de que los trabajadores que dependen de él:

Estén capacitados para la realización de la tarea que se les encomienda garantizando la seguridad del propio trabajador y de terceros afectados por la tarea.

Dispongan de información suficiente para que puedan desarrollar las tareas de manera que no supongan una amenaza para su seguridad y salud.

Para ello, deberá:

Aprobar los Procedimientos, las Instrucciones, normas, etc. Que rigen las actividades del Plan de Prevención y aquellos cuya importancia hagan necesaria su intervención.

Conocer, cumplir y hacer cumplir las normas, instrucciones y procedimientos en vigor y la legislación vigente aplicable a su área de responsabilidad.

Impulsar y potenciar los planes de prevención y de formación, así como los de inversión y mejoras, dentro de su área de responsabilidad.

Participar en la detección de riesgos a través de las actividades del Plan de Prevención (por ejemplo, inspecciones), poniendo los medios necesarios y tomando las acciones necesarias y adecuadas para su prevención y/o

Comunicar al Servicio de Prevención Ajeno las variaciones que puedan afectar a la Prevención de Riesgos Laborales: cambio de funciones, cambios en instalaciones, equipos, tareas, etc.

#### **5.4. Funciones y responsabilidades del Servicio de Prevención Ajeno**

Son funciones del Servicio de Prevención Ajeno proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo existentes y en lo referente a:

- a. Diseño, implantación y aplicación de los Planes que permitan la integración de la prevención en la empresa.
- b. Planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades, a través de los Programas de Prevención.

- c. Llevar el registro y archivo de los documentos de Prevención que corresponda.
- d. Ejecución de las actividades de prevención que le correspondan conforme a las especialidades asumidas.
- e. Evaluación de los factores de riesgo, proponiendo las acciones correctoras que se consideren adecuadas.
- f. Seguimiento y control de la planificación de las medidas preventivas.
- g. Promover, facilitar e impartir formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- h. Realizar o colaborar en las Inspecciones de las condiciones de trabajo.
- i. Mantenerse al día en los aspectos legales y formativos, informando a aquellas personas de la organización a quienes sean de aplicación los cambios.
- j. Evaluar periódicamente el grado de cumplimiento de objetivos y actividades de Planes y Programas e informar a la Dirección y a los responsables.
- k. Asesorar a la Dirección y a los responsables en el desarrollo e implantación de las medidas de prevención y protección, en las propuestas.
- l. Promover la implicación de todos los niveles de la empresa en temas de prevención de riesgos laborales para conseguir la integración preventiva.

### **5.5. Funciones y responsabilidades del trabajador**

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas por la empresa, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.



Con arreglo a la formación e instrucciones recibidas deberán:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, equipos de transporte y, en general, cuales quiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cumplir las Normas, Instrucciones, Procedimientos de trabajo, etc. Establecidos en la empresa.

Notificar al Responsable directo cualquier accidente/incidente ocurrido y colaborar en la investigación de los mismos, para evitar su repetición

Asistir a los cursos y actividades que organice la empresa para su formación e información en materia de prevención.

## **6. POLITICA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

La política de prevención de riesgos laborales es una declaración de principios de la dirección de la empresa acerca de la actuación a seguir en materia de prevención de riesgos laborales, los objetivos de prevención fijados al respecto y el compromiso en la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

## **7. OBJETIVOS Y METAS**

La empresa Cruzper S.A.C, definirá anualmente los objetivos, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y las actividades para conseguir dichos objetivos. Con la respectiva asignación de responsables, periodo de realización y estimación de recursos necesarios.

La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos y en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual y considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar.

La planificación de la prevención, buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

## **8. ACTIVIDADES PREVENTIVAS**

Los procesos o actividades preventivas que se pueden realizar para la Prevención de Riesgos Laborales se explican a continuación, incluyendo quién las ejecuta y qué documentación se genera durante su realización.

### **8.1. Evaluación de Riesgos**

El proceso de la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, así como, la presencia de los equipos de trabajo, del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

El Servicio de Prevención Ajeno realiza esta actividad, en función del programa anual de actividades .La documentación que se genera es:

- Evaluación Inicial de riesgos
- Evaluaciones específicas

## 8.2. Información a los trabajadores

La empresa Cruzper S.A.C., adopta las medidas encaminadas a que los trabajadores reciban información necesaria con relación a:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten al centro en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

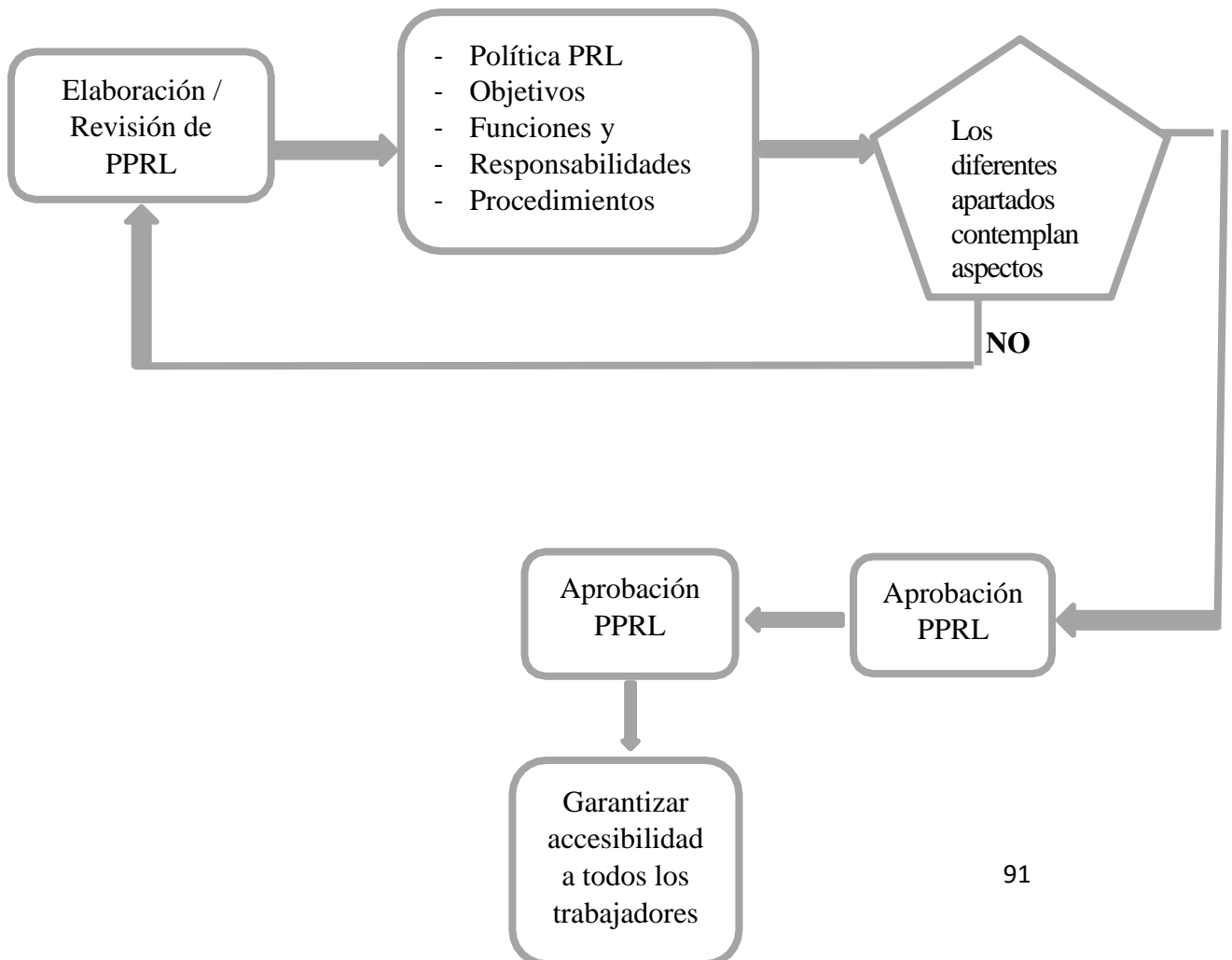
Las medidas y actividades de protección y prevención aplicable a los riesgos señalados

## 8.3. Formación a los trabajadores

Se garantiza que cada trabajador recibe una formación (teórico y practica), suficiente y necesaria, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se producen cambios en las funciones que desempeñen o se introducen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

### DIAGRAMA

Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL)



## PROPUESTA ECONÓMICA

### DATOS DE LA EMPRESA

**Razón Social:** Cruzper S.A.C  
**Domicilio Social:** Av. Industrial Nro. 3346 Lima – Independencia.  
**Actividad Comercial:** Actividades de Transporte por Vía Terrestre  
**Nº de trabajadores:** 25

### ACERCA DE “BEROMA PRL”

BEROMA PRL, empresa líder en el sector de los Servicios de Prevención Ajenos, pone a disposición de la dirección de su empresa un servicio de alta calidad y soluciones individualizadas que le facilitarán el cumplimiento de la normativa laboral. Nuestra experiencia, tecnología y un equipo calificado, nos permiten garantizar con éxito nuestra actividad y velar por una atención personalizada al cliente.

desarrollo de plan de prevención de riesgos laborales.

### CONDICIONES ECONOMICAS

Especialidades Técnicas	Precio
Seguridad en el Trabajo, Información y Formación del Personal.	S/. 000.00
Medicina del Trabajo	Precio
Vigilancia de la Salud.	S/. 000.00
<b>Total</b>	<b>S/. 000.00</b>

Impuestos no incluidos

### CENTROS DE TRABAJO

Número total de centros de trabajo: 1

## ACTIVIDADES INCLUIDAS EN LA PROPUESTA

A continuación se detallan las actividades principales a desarrollar por BEROMA PRL.

### ESPECIALIDADES TÉCNICAS

1. Programación Anual de las actividades preventivas a desarrollar por el Servicio de Prevención.
2. Asesoramiento y apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** que permita la integración de la prevención de la empresa, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de la empresa.
3. Realización, revisión y/o actualización de las **Evaluaciones de Riesgos Laborales** inicial o general para la seguridad y salud de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 16 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y que en su caso, podrán ser objeto de presupuesto adicional previa aceptación por parte de la empresa.
4. El servicio de prevención llevará a cabo la **Planificación de Actividad Preventiva** necesaria para eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiesen sido identificados en la evaluación inicial o general dentro del diseño de prevención de riesgo laboral.
5. **Formación** a los trabajadores sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo y con la exclusión de la formación exigida por los Convenios Sectoriales específicos.
6. **Información** a los trabajadores sobre los riesgos para la seguridad y salud en su puesto de trabajo. Con fundamento en el examen se realizará fichas informativas sobre los riesgos laborales.
7. Elaboración de la **Memoria anual** al finalizar las actividades planificadas.

## VIGILANCIA DE LA SALUD

- 1.- **Planificación de la Vigilancia de la Salud** a partir de la información obtenida de las Evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.
- 2.- **Programación Anual** orientativa del Servicio de Prevención al inicio de la Actividad.
- 3.- Elaboración y registros de los informes correspondientes y de la documentación **Sanitaria** derivada de los mismos.
- 5.- **Certificado de Aptitud** para la empresa y confidencialidad en la información y entrega de los resultados individuales para cada trabajador.
- 6.- Análisis de los resultados de la vigilancia de salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos.
- 7.- **Asesoramiento e información** en cuestiones referentes a trabajadores especialmente sensibles a los riesgos, embarazo y lactancia o discapacitados, promoción de salud e información a los trabajadores.

## CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS A LAS ESPECIALIDADES TÉCNICAS

El presente presupuesto no incluye actividades descritas a continuación, sin perjuicio que se suscriba el concierto correspondiente, la empresa lo solicite y se llega a un acuerdo:

La realización del informe puesta de otro tipo de riesgo que no esté previsto dentro del plan de prevención laboral.

La realización del Plan de autoprotección.

La elaboración de riesgo de sus estados financieros.

## CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS A LA VIGILANCIA DE LA SALUD

que se suscriba el concierto correspondiente, la empresa lo solicite y se llega a un acuerdo:

Analíticas no concluidas en los protocolos aplicables en vigilancia de salud.

Informe compatibilidad embarazo y lactancia.

Reconocimiento médicos laborales



## SOLICITUD DE PROPUESTA

En caso de estar interesado en el presupuesto adjunto, complete estos datos y envíarlos por correo a la dirección que aparece en el encabezado. En cuanto esta entidad reciba el mismo, se pondrá en contacto con usted y le remitirá el Concierto de Prevención en el que definirán las condiciones de servicio y económicas, así como los derechos y obligaciones por las partes.

### Persona autorizada a firmar la propuesta

Sr. / Sra.   
En Calidad de  D.N.I.   
Teléfono  E-mail

### Condiciones de Pago

Pago Único

Pago semestral

### Condiciones Particulares

-El presupuesto se ha elaborado de acuerdo a los datos aportados por la empresa. Cualquier modificación en la información proporcionada privará al presupuesto de validez alguna.

-El presupuesto carece por sí mismo de carácter contractual y establece de forma orientativa unas condiciones generales económicas y de servicio que se definirán y pactarán de forma definitiva en el concierto de prevención de riesgos laborales.

-La propuesta que en su caso se suscriba definirá el periodo de vigencia del mismo y las actividades que finalmente se propongan a desarrollar durante el mismo, todo ello de acuerdo con la programación anual a pactar entre las partes.

-El presupuesto tendrá una validez de tres meses desde su fecha de validez.

# CAPITULO IV

## DISCUSIÓN



#### IV. DISCUSION

En esta investigación tiene como propósito identificar y analizar si la empresa tiene infracciones laborales mediante guía de entrevista y encuesta, que se llevó a cabo con satisfactoria el desarrollo e interpretación. En la actualidad la empresa de transportes Cruzper S.A.C., no cuenta con un plan laboral estructurado por cada disposición legal, no llevan un control de todos los aspectos de derechos laborales, ya que algunos trabajadores no están en planillas y a otros no les entregan sus comprobantes de pago respectivo.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que el análisis de las preguntas hechas al contador, gerente y a los trabajadores se verifica que la empresa tiene contingencias laborales pero no han sido observadas por la entidad fiscalizadora que no verifica que si cumple con las obligaciones de derechos laborales de los trabajadores, ya que si la entidad tiene conocimiento sobre la empresa que incumple las disposiciones legales laborales, tiene por certeza que le sancionaría y multaría de acuerdo a ley, la cual influenciaría en su liquidez de la empresa por motivo que tendría que pagar ciertas infracciones.

Es por eso que en los últimos 2 años se ha tomado como tiempo determinado investigar si la empresa ha tenido demandas laborales o contingencias, se tiene que llevar a cabo esta investigación para la elaboración de un plan de prevención y así evitar ciertas sanciones o hasta cierre de empresa.

Salvador (2015), se define que las infracciones y sanciones administrativas en materia laboral se encuentran dispersas en varios cuerpos legales e infralegales y varias de estas carecen de tipicidad. Es decir, están establecidas como clausulas residuales o violaciones genéricas a todas las obligaciones establecidas en la legislación laboral. La carencia de tipificación donde está establecido una violación al principio de legalidad y a la norma constitucional contenida en el numeral 3 de su artículo 76 y por lo tanto no puede ni debe ser aplicada por las autoridades de trabajo.

Para analizar e identificar las infracciones laborales se tomó en cuenta la guía de entrevista y el cuestionario, para ayudar a determinar el resultado de esta investigación e interpretando las respuestas por parte del personal de la empresa.

Tomando en cuenta sobre las contingencias que hay en la empresa, no es mucho pero si ciertos puntos se encontraron que deberían ser cumplidas las infracciones laborales administrativas.

En esta investigación está de acuerdo con la tesis de Espinoza (2013), se dice que el acercamiento afirmativo a la Inspección del Trabajo debe ser necesariamente interdisciplinario y estar enfocado principalmente en la etapa del procedimiento administrativo sancionador, en lugar de la diligencia previa a las actuaciones inspectoras.

Es por eso que cuando se llevó a cabo en la entrevista y una de sus preguntas fueron que si la empresa lleva a cabo evaluaciones de riesgo laboral, la contestación fue negativa y la interpretación fue esta: La empresa no lleva a cabo las evaluaciones de riesgo laboral, pero trata de dar a entender a los trabajadores los riesgos que existen en la empresa. La empresa tiene que capacitar o asesorar a sus trabajadores y brindarles información sobre sus beneficios.

A continuación, se estarán discutiendo en detalle a que en la empresa se debe plantear una Inspección del trabajo, donde se verificara la sanción administrativa y así evitar contingencias laborales.

Vidal (2015), nos dice que la falta de conocimiento de las Normas Laborales vigentes, tanto por parte de los empresarios como por parte de los trabajadores lo que conlleva a su incumplimiento y falta de exigencia por parte de los trabajadores. Por otro lado pudimos encontrar que el incumplimiento de las Normas Laborales, afecta directamente a la economía tanto de las empresas como de la sociedad, pues para las empresas esto de ser detectado genera grandes gastos y costos innecesarios producto de las sanciones aplicadas.

En este resultado tiene coincidencia con lo que indica el autor Vidal, dando a entender la falta de conocimiento que tiene el personal encargado de la

empresa que se lleva a cabo la investigación, dando la interpretación de la pregunta planteada a la empresa Cruzper S.A.C., sobre los conocimientos de los derechos laborales de sus trabajadores, en la cual nos dijeron que no tenían entendido muy a fondo sobre las Normas Laborales.

Asimismo se va a capacitar a los miembros del personal encargado sobre los conocimientos de las normas laborales, ya que ellos tienen la obligación de informar a los trabajadores sobre sus derechos laborales. En esta discusión se lleva a cabo la evaluación a los miembros de la empresa en un determinado periodo.

León (2015), nos dice que la aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa de negocios minerales EIRL donde encontraremos en uno de sus objetivos de su investigación acerca de: La aplicación de sanciones en materia laboral, desde la creación de la SUNAFIL incide gravemente en la situación financiera de la empresa disminuyendo la liquidez y el capital de trabajo de la empresa, además deja a la empresa sin utilidades.

En esta investigación no tiene ningún acuerdo con tesis de León, por lo cual la empresa que se está investigando no ha sido aplicada las sanciones que establece la SUNAFIL, por motivo que no han sido inspeccionados por el supervisor de la entidad. En tal sentido se llega a la discusión por parte de las dos investigaciones, que se debe plantear un plan preventivo para que cuando venga el supervisor no encuentre contingencias en la empresa y así no sea sancionada para que no afecten su liquidez.

Vasco (2015), en su tesis llamado “La Gestión Financiera y la liquidez de la empresa azulejos pelileo”, tiene como conclusión que: En el trabajo investigado realizado por la investigadora, se determinó la incidencia que tiene, el inadecuado manejo de la gestión financiera por parte de la alta gerencia que maneja la empresa Azulejos Pelileo, sobre la liquidez que posee la misma, esto tiene relación directa en la toma de decisiones que es parte de las responsabilidades de la gerente.

Del análisis del estudio de resultados se puede verificar que la empresa no tiene interés por la gestión financiera que de una forma es muy distinta en el ámbito empresarial con lo que viene desarrollando la empresa, la cual el encargado de manejar las tomas de decisiones para evaluar las contingencias laborales.

A continuación, se discutirá en detalle aquellos aspectos convergentes y divergentes sobre el ámbito laboral en la revisión de la tesis de vasco con la interpretación con los datos obtenidos de la guía de entrevista. También, se discutirán posibles explicaciones relativas a los hallazgos de esta investigación.

Del análisis de los resultados de este estudio se afirma que la empresa tiene un riesgo de liquidez de una forma que no cumplirá con sus obligaciones de pago a corto plazo, ya que muestra un porcentaje mayor que la empresa tiene pequeñas contingencias que debería ser solucionadas para un bienestar del personal y una mejora en la empresa tanto económicamente.

En la tesis de Gutiérrez y Tapia (2016), llamado Relación de Liquidez y Rentabilidad de las empresas del sector industrial que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima, la relación es encontrado en un nivel medio donde los activos realizables tuvieron una caída mientras la rentabilidad subía. Del análisis realizado hemos llegado a la conclusión de una forma en que la empresa no es capaz de cubrir sus obligaciones de corto plazo con la simple recuperación o liquidación de sus activos corrientes. Se puede verificar tiene problemas de liquidez y de pago en el corto plazo, teniendo en cuenta que los activos corrientes no generan los saldos suficientes que su recuperación cubran los pasivos corrientes.

En este caso se discutirá de acuerdo la conclusión del autor con el resultado del análisis de los estados financieros de la empresa Cruzper s.a.c., en una parte que tiene relación de una manera que se puede medir la rentabilidad la cual no lleva a cabo que tanto por ciento la empresa tiene de liquidez.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos producto de la guía de entrevista, encuesta y guía de análisis documental de las infracciones laborales y la liquidez de la empresa Cruzper S.A.C., se ha llegado a las conclusiones que indican a continuación.

Se llega a la conclusión que la empresa debe realizar cada cierto periodo de tiempo evaluar los riesgos laborales para evitar infracciones y sanciones laborales, porque se identificó el incumplimiento de las normativas laborales que establecen la ley de inspección laboral.

Se concluye que en el análisis de sus estados financieros muestra que la empresa no cuenta con una liquidez suficiente para pagar sus obligaciones a corto plazo, se verificó que la empresa tiene un alto riesgo de liquidez por deudas a terceros ya que tuvo préstamos por la adquisición de nuevos buses.

Se concluye que la empresa necesita tener un plan de prevención para tener en cuenta que riesgos se presentan durante cierto periodo de prueba, ya que esto le proyectaría a futuro para evitar multas que le afectarían su liquidez.

**CAPITULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

En cuanto a las recomendaciones sugeridas con respecto al plan de prevención de las infracciones laborales que influenciara en la liquidez de acuerdo lo siguiente:

Se recomienda implementar en el corto plazo un plan de prevención de riesgos laborales para evitar sanciones e infracciones, la cual debería tener en cuenta las contingencias que se encuentren dentro del determinado periodo de evaluación.

Se deberá evaluar sus estados financieros en corto plazo o un periodo de determinado no mayor a tres meses, para que cuente con una liquidez suficiente, la cual debe ser una política primordial por parte de la gerencia para el buen manejo de la liquidez de la empresa.

Se recomienda proponer un plan con una propuesta adecuada, para evitar contingencias laborales dentro de la empresa, una vez poniendo en práctica se evitará infracciones laborales y así evitará multas y sanciones que afecten su liquidez.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chusi Ccasani, S. H., Parra Ccasa, F. d., & Taco Mamani, S. Y. (2017). Análisis Comparativo de los Principales Costos Laborales del Trabajador Formal de la Ley 728 y sus Infracciones Laborales para el Empresario del Régimen General . Arequipa: Universidad Tecnológica del Peru.
- Acevedo Ibañez , A., & Florencia A, A. (2014). El proceso de entrevista . Noriega: LIMUSA.
- Aguilar Pinedo, V. H. (2013). Gestion de cuentas por cobrar y su incidencia en la liquidez de la empresa contratista corporacion petrolera S.A.C. Lima: Universidad de San Martin de Porres.
- Alonzo Madueño, K. P. (2015). INFRACCIONES LABORALES DE LAS MYPEs Y SU IMPLICANCIA EN LOS TRABAJADORES DE TINGO MARIA. Tingo María: BIBLIOTECA CENTRAL - UNAS.
- Aparicio Valdez, L. (11 de Octubre de 2015). Analisis Laboral. Lima: AELE. Obtenido de [https://www.aele.com/sites/default/files/archivos/banner\\_public/cts%20infracciones.pdf](https://www.aele.com/sites/default/files/archivos/banner_public/cts%20infracciones.pdf)
- Archel Domench, P., Lizarraga Dallo, F., Sánchez Alegría, S., & Cano Rodriguez, M. (2012). Estados Contables . Madrid: Ediciones Pirámide.
- Balestrini. (2012). Validez y confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos. Buenos Aires: Universidad Catolica de Tachira.
- Bustamante Arapa, K. A. (2016). LA REFORMA DEL SERVICIO CIVIL: LA INFRACCION ADMINISTRATIVA LABORAL - UN AVANCE EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR EN LA ADMINISTRACION PUBLICA. Arequipa : Universidad Naciona San Agustin.
- Carrillo Vasco, G. A. (2015 ). La gestión financiera y la liquidez de la empresa "Azulejos Pelileo". Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Carrino, I., & Ferrelli Mazza, F. (21 de mayo de 2018). ámbito.com. Obtenido de ambito.com: <http://www.ambito.com/921383-liquidez-solvencia-y-el-colapso-del-peso>
- CEOE. (1 de marzo de 2016). confederacion española de organizaciones empresariales . Obtenido de <http://prl.ceoe.es/es/contenido/internacionalizacion/Costa-Rica/Costa-Rica-infracciones-sanciones>
- Coello Martinez , A. M. (2015). Ratios Fianancieros. Actualidad Empresarial, VII-1.
- Consultores, P. (11 de Diciembre de 2014). Planifica Consultores. Obtenido de <http://www.planifica.com.bo/sanciones-laborales-en-bolivia/>
- Córdoba Padilla, M. (2014). Análisis Financiero. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Córdoba Padilla, M. (2014). Analisis Financiero. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- De Leon, D. (01 de enero de 2016). CONFEDERACION DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. Obtenido de Prevencion de Riesgos laborales: <http://prl.ceoe.es/en/contenido/internacionalizacion/Chile/Chile-infracciones-sanciones>
- dias, C. (14 de agosto de 2017). Cinco dias pasion por los negocios . Obtenido de Cinco dias pasion por los negocios : <https://www.5dias.com.py/estres-financiero-y-los-problemas-de-la-liquidez/>
- difusión, A. (14 de Junio de 2017). ANDINA. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <http://andina.pe/agencia/noticia-multas-hasta-s-810000-para-malos-empleadores-infracciones-graves-670879.aspx>
- Economia, A. (17 de mayo de 2018). America Econimia.com. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/multilatinas/peruana-alicorp-anuncia-compra-de-firma-industrias-de-aceite-fino>

- Empresas, C. &. (2016). FISCALIZACION LABORAL. Lima: Gaceta Juridica SAC.
- Eneque Manayay, M. d. (2015). PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN TRIBUTARIA PARA LA DISMINUCION DE LAS INFRACCIONES EN LAS MYPES EN EL SECTOR INFRACCIONES EN LAS MYPES EN EL SECTOR COMERCIAL DEL MERCADO MODELO EN LA CIUDAD DE CHICLAYO. Pimentel : Universidad Señor de Sipan.
- Espinoza, F. (2013). La infracción administrativa laboral. (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5245/ESPINOZA\\_LAUREANO\\_FRANK\\_INFRACCION\\_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1)
- Farro Pantaleon, S. R., & Silva Perez , D. d. (2014). CULTURA TRIBUTARIA Y SU INCIDENCIA EN LA ELIMINACION DE INFRACCIONES Y SANCIONES, EN UNA EMPRESA DE ABARROTOS . CHICLAYO: Universidad Cesar Vallejo.
- Gaceta Laboral. (9 de marzo de 2018). Obtenido de Gaceta laboral: <http://gacetalaboral.com/21-empresas-fueron-multadas-incumplimiento-laboral/>
- Gomez Lopez, R. (2014). EVOLUCIÓN CIENTÍFICA Y METODOLÓGICA DE LA ECONOMÍA. Lima: ECME.
- Gonzales Caballero, J. (2016). Costos Laborales y su Relación en la Liquidez de las Empresas de Tercerización, en el Distrito de San Luis. Lima : Universidad Cesar Vallejo.
- Guilarte, A. (27 de setiembre de 2017). Konzapata. Obtenido de Konzapata: <https://konzapata.com/2017/09/la-liquidez-monetaria-en-venezuela-mantiene-tendencia-explosiva/>
- Gutierrez Hernández , M. T., Tellez Sanchez , L., & Munilla Gonzales , F. (2010). La Liquidez Empresarial y su relacion con el Sistema Financiero. Cuba: Centro de informacion y Gestión Tecnologica .
- Gutierrez Janampa, J. A., & Tapia Reyes, J. P. (2016). Relación entre liquidez y rentabilidad de las empresas del sector industrial que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima, 2005-2014. Lima: Universidad Peruana Union .
- H. VALLS, F. (20 de MARZO de 2018). LA INFORMACION. Obtenido de LA INFORMACION: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/laboral/espana-lider-fraude-laboral-inspecciones-infracciones/6344449>
- Jimenez Coronado, L. (2014). Actualidad Laboral . Lima: Pacifico Editores.
- La Republica. (6 de DICIEMBRE de 2016). Obtenido de MINISTERIO DE TRABAJO PROPONE REGULAR LA ACUMULACION DE INFRACCIONES REGULARES.: <https://larepublica.pe/economia/996564-ministerio-de-trabajo-propone-regular-la-acumulacion-de-infracciones-laborales>
- Leon Alcantara , M. M. (2015). Aplicacion de sanciones en una inspeccion en materia laboral y su incidencia en la situacion financiera de la empresa de negocios minerales E.I.R.L. Trujillo: Universidad Nacional de trujillo.
- Leon, D. d. (1 de MAYO de 2016). CEOE. Obtenido de CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES: <http://prl.ceoe.es/es/contenido/internacionalizacion/Mexico/Mexico-infracciones-sanciones>
- Liménez Coronado, L. G., Quispe Carlos, M. M., Baldeón Bedón, L. J., Rojas Herreros, J. J., & García Chanchari, C. (2016). Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: Instituto Pácifico S.A.C.
- Lopera, J., Ramirez, A., Zuluaga, M., & Ortiz, J. (2010). EL METODO ANALITICO. Medellin: Universidad de Antioquia.
- Medina Murrugarra , M. (2017). Las Infracciones Tributarias y su Incidencia en la Situación Económica de la Empresa. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Medina Murrugarra , M. L. (2016). Las Infracciones Tributarias y su Incidencia en la

- Situación Económica de la Empresa Distribuidora y Comercializadora Evasnorte S.A.C. trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Mohammad Naghi, N. (2012). Metodología de la investigación . Mexico: LIMUSA.
- Moodys. (2 de mayo de 2016). Expansion. Obtenido de Expansion: <https://expansion.mx/empresas/2016/05/02/el-81-de-las-empresas-mexicanas-tienen-un-riesgo-de-liquidez-segun-moodys>
- Moody's. (04 de mayo de 2017). Gestion. Obtenido de Gestion : <https://gestion.pe/economia/mercados/moody-s-riesgo-liquidez-empresas-chile-reduce-considerablemente-134375>
- MTPE. (7 de Agosto de 2017). Diario Gestion . Obtenido de Gestion : <https://gestion.pe/economia/mtpe-reduce-50-multas-infracciones-laborales-141101>
- Mundo Contable Peru. (28 de julio de 2012). Obtenido de <https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infracciones-laborales/>
- Mundo Contable Peru. (28 de julio de 2012). Obtenido de <https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infracciones-laborales/>
- Ortega Verdugo, F. J. (2016). Gestión de la Liquidez . Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Ortega, C. (9 de noviembre de 2016). EL TIEMPO. Obtenido de EL TIEMPO: <http://www.eltiempo.com/economia/empresas/empresas-reaccionan-a-sanciones-del-ministerio-de-trabajo-32437>
- peru, R. p. (12 de octubre de 2018). RPP noticias. Obtenido de RPP noticias : <https://rpp.pe/peru/lambayeque/sunafil-impone-multa-superior-al-millon-de-soles-a-la-empresa-tuman-noticia-1156206>
- Perú, R. P. (23 de junio de 2018). RPP NOTICIAS. Obtenido de RPP NOTICIAS: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/chiclayo-inspectores-de-sunafil-inician-huelga-desde-el-lunes-25-noticia-1131535>
- Peruano, E. (27 de junio de 2018). Diario Oficial del Bicentenario El Bicentenario. Obtenido de Diario Oficial del Bicentenario El Bicentenario: <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-el-reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-decreto-supremo-n-016-2016-tr-1466666-6/>
- Pomalaza Osorio, G. C. (2016). LA ADMINISTRACIÓN DE LA LIQUIDEZ Y SU EFECTO EN EL RESULTADO DE LAS EMPRESAS ARRENDADORAS DE CENTROS COMERCIALES DE LIMA METROPOLITANA. LIMA: UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES.
- Riesgos, G. i. (01 de junio de 2017). PREVENCIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Obtenido de PREVENCIÓN INTEGRAL DE RIESGOS: <http://www.risk-sisprev.com/riesgo-liquidez/>
- Rodriguez Morales, L. (2012). Analisis de Estados Financieros. Mexico: Mc Graw Hill.
- Rodriguez Morales, L. (2012). Analisis de Estados Fianacieros . México: Mc Graw Hill.
- RPP. (1 de mayo de 2017). RPP Noticias . Obtenido de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/sancionan-a-inspectores-de-sunafil-por-no-ejecutar-multas-laborales-noticia-1047594>
- Rpp Noticias. (1 de Mayo de 2017). Sancionan a inspectores de SUNAFIL por no ejecutar multas laborales. Rpp Noticias. Obtenido de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/sancionan-a-inspectores-de-sunafil-por-no-ejecutar-multas-laborales-noticia-1047594>
- Rubio Dominguez , P. (2012). Manual de Analisis Financiero. Lima: s/e.
- S., M. L. (24 de Octubre de 2016). EL UNIVERSO. Obtenido de EL UNIVERSO: <https://www.eluniverso.com/noticias/2016/10/24/nota/5871712/banca-tiene-mas-liquidez-no-logra-dar-creditos>

- S.A.C, I. P. (2012). Actualidad Laboral. Actualidad empresarial.
- S.A.C , I. P. (2012). ACTUALIDAD LABORAL. Lima: Instituto Pacifico S.A.C.
- Salvador Soto, J. (2015). INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA LABORAL EN LA LEGISLACION ECUATORIANA. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Sanchez Cordova, C. A. (2017). Planeamiento financiero y su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa de Transporte Turismo Diez Ases S.A. . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- SANTIAGO COLLADO, L. (2008). PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PRINCIPIOS Y MARCO NORMATIVO. Revista de Dirección y Administración de Empresas, 91-117.
- Serkovic G, G. (21 de febrero de 2018). El Peruano. Obtenido de <http://elperuano.pe/noticia-%C2%BFse-puede-multar-a-un-trabajador-una-infraccion-laboral-64105.aspx>
- SUNAFIL. (14 de MAYO de 2016). EL PERU PRIMERO. Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html#iii-acta-de-infracci%C3%B3n>
- SUNAFIL. (14 de MAYO de 2016). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Obtenido de EL PERU PRIMERO: <https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html#iv-infracci%C3%B3n-y-multas>
- Tapia Ballesteros, P. (2011). Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral. REVISTA PARA EL ANALISIS DEL DERECHO, 25-26.
- Vidal Agreda, M. S. (2015). LAS NORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA DE LAS SEGURIDAD Y VIGILANCIA FULL SECURITY SAC. Trujillo: Universidad los Angeles de Chimbote.
- Virginia, F. (2015). Análisis documental del contenido . Buenos Aires: Alfagrama Ediciones.

# **ANEXOS**

## ANEXOS GUÍA DE ENTREVISTA

**Aplicado al Contador de la empresa de Transporte Cruzper S.A.C., Chiclayo**

### **OBJETIVO:**

Obtener información sobre el cumplimiento de las disposiciones que establece la Ley de inspección laboral, con el propósito de desarrollar un sistema que le puede dar solución al tema seleccionado.

### **PREGUNTAS:**

1. ¿De qué manera cree Ud. Que la integridad física y salud de los trabajadores se vean afectados por la falta de orden y limpieza en el centro de trabajo?
2. ¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgo laborales a los trabajadores?
3. ¿Realizan actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones?
4. ¿La empresa planifica la acción preventiva de riesgos de salud, seguridad y trabajo en el personal?
5. ¿La empresa conoce el manejo del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Trabajo?
6. ¿Qué medidas adoptan en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores?

7. ¿Se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud?
8. ¿Registran a los trabajadores y prestadores de servicios en las planillas de pago o en registros que la sustituyan?
9. ¿Qué beneficios laborales tienen sus trabajadores?
10. ¿Cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo?
11. ¿La empresa cumple con las disposiciones relacionadas al tiempo de trabajo del personal?
12. ¿Qué tipos de contrato tiene el personal?
13. ¿La empresa liquida a los trabajadores bajo el cumplimiento de las normas legales?
14. ¿Entrega a tiempo el pago efectuado por CTS al trabajador?
15. ¿Tiene conocimientos sobre las normas laborales que le afectaría a la empresa si no las cumple?
16. ¿Cree Ud. Que le afectaría la liquidez de su empresa por el incumplimiento de una infracción laboral?

**ANEXO 02**  
**CUESTIONARIO**

**Aplicado a los trabajadores de la empresa de Transportes Cruzper S.A.C.,  
Chiclayo**

**OBJETIVO:**

Recolectar información sobre las disposiciones del reglamento de la Ley de inspección laboral, si cumple la empresa con el propósito de desarrollar un sistema que le puede dar solución al tema seleccionado.

**PREGUNTAS:**

1. ¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?

Si  No.

2. ¿La empresa contrata personas con discapacidad?

Si  No.

3. ¿Existe trabajo forzoso en la empresa?

Si  No.

4. ¿Usted está con contrato en la empresa?

Si  No.



5. ¿Qué tipo de contrato tiene?

a. Contrato Indeterminado

b. Contrato a Plazo fijo

c. Contrato a Tiempo parcial

6. ¿La empresa le entrega todos los meses, su boleto de pago de remuneraciones?

Si

No.

7. ¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?

Si

No.

8. ¿Se cumple con la jornada de tiempo de trabajo fijado por la empresa?

Si

No.

9. ¿Cuentan con seguro social?

Si

No.

10. ¿La empresa valora sus esfuerzos laborales?

Si

No.

11. ¿La empresa brinda descanso a las mujeres por periodo de gestación?

Si

No.

12. ¿Si conoce que algún trabajador o ex trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos últimos años?

Si

No.

13. ¿ha habido reclamo por algún compañero de trabajo sobre abuso de horas laborales?

Si

No.

14. ¿Sabe usted donde quejarse si la empresa no cumple con sus derechos laborales?

Si

No.

15. ¿Conoce usted a la SUNAFIL?

Si

No.



**ANEXO 03**  
**BALANCE GENERAL**  
 Al 31 de diciembre del 2016  
 (Expresado en Nuevo Soles)

**ACTIVO.**

**ACTIVO CORRIENTE**

Efectivo y Equivalentes de Efectivo  
 Cuentas por Cobrar Comerciales – Terceros  
 Cuentas por Cobrar Accionistas  
 Cuentas por Cobrar Terceros  
 Servicios y Otros Contratos por Anticipados  
 Materiales Auxiliares, Suministros y Repuestos  
 Activos Diferidos

**Total Activo Corriente**

**IMPORTES S/.**

**3, 220, 178.16**

**ACTIVO NO CORRIENTE**

Inmuebles, maquinaria y equipo  
 Intangibles  
 Activos Adquiridos en Arrendamiento Financiero  
 Depreciación, Amortización y Agotamiento Acumulados  
 Servicios y Otros Contratos por Anticipado  
 Activos Diferidos

**Total Activo No Corriente**

**10, 019, 843.16**

**Total Activo**

**S/. 13, 240, 021.32**

**PASIVO**

**PASIVO CORRIENTE**

Sobregiros Bancarios  
 Tributos, Contrapest y Aportes al Sist de Pens y de Salud por Pagar  
 Remuneraciones y Participaciones por Pagar  
 Cuentas por Pagar Comerciales – Terceros  
 Cuentas por Pagar Accionista, Directorio  
 Obligaciones Financieras Corrientes  
 Cuentas por Pagar Diversas Terceros

**Total Pasivo Corriente**

**8, 823, 258.32**

**PASIVO NO CORRIENTE**

Cuentas por Pagar Comerciales – Terceros  
 Obligaciones Financieras No Corrientes

**Total Pasivo No Corriente**

887,661.93

**887,661.93**

**PATRIMONIO**

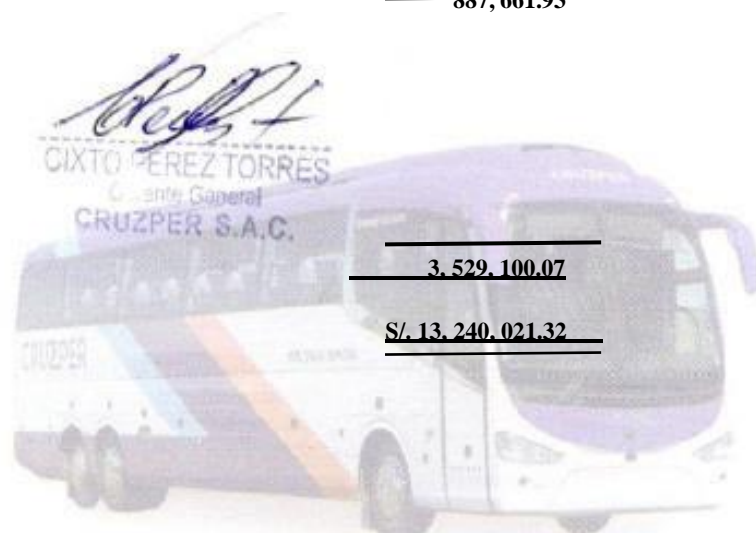
Capital  
 Reservas  
 Resultados Acumulados  
 Resultados del Ejercicio Diciembre 2016

**Total Patrimonio**

**3, 529, 100.07**

**Total Pasivo y Patrimonio**

**S/. 13, 240, 021.32**





**BALANCE GENERAL**  
Al 31 de diciembre del 2017  
(Expresado en Nuevo Soles)

**ACTIVO.**

**ACTIVO CORRIENTE**

Efectivo y Equivalentes de Efectivo  
Cuentas por Cobrar Comerciales – Terceros  
Cuentas por Cobrar Accionistas  
Cuentas por Cobrar Terceros  
Servicios y Otros Contratos por Anticipados  
Materiales Auxiliares, Suministros y Repuestos  
Activos Diferidos

**Total Activo Corriente**

**IMPORTES S/.**

**3, 881, 841.40**

**ACTIVO NO CORRIENTE**

Inmuebles, maquinaria y equipo  
Intangibles  
Activos Adquiridos en Arrendamiento Financiero  
Depreciación, Amortización y Agotamiento Acumulados  
Servicios y Otros Contratos por Anticipado  
Activos Diferidos

**Total Activo No Corriente**

**8, 754,762.93**

**Total Activo**

**S/. 12, 636, 604.33**

**PASIVO**

**PASIVO CORRIENTE**

Sobregiros Bancarios  
Tributos, Contrapest y Aportes al Sist de Pens y de Salud por Pagar  
Remuneraciones y Participaciones por Pagar  
Cuentas por Pagar Comerciales – Terceros  
Cuentas por Pagar Accionista, Directorio  
Obligaciones Financieras Corrientes  
Cuentas por Pagar Diversas Terceros

**Total Pasivo Corriente**

**7, 503,906.08**

**PASIVO NO CORRIENTE**

Cuentas por Pagar Comerciales – Terceros  
Obligaciones Financieras No Corrientes

**Total Pasivo No Corriente**

926,567.66

601,628.52

**1, 528,196.18**

**PATRIMONIO**

Capital  
Reservas  
Resultados Acumulados  
Resultados del Ejercicio Diciembre 2016

**Total Patrimonio**

**3, 604, 502.07**

**Total Pasivo y Patrimonio**

**S/. 12, 636, 604.33**





**ESTADO DE GANANCIA Y PERDIDA  
Al 31 DE DICIEMBRE DEL 2016  
(Expresado En Nuevos Soles)**

	<u>Importe S/.</u>
VENTAS NETAS	8,318,765.75
(-) Costo de Ventas	<u>-7,036,321.99</u>
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	<b>1,282,443.76</b>
Gastos administrativos	-611,017.58
Gastos de Ventas	<u>-5,634.84</u>
<b>RESULTADOS DE OPERACION</b>	<b>665,791.34</b>
Ingresos Financieros	134,065.64
Gastos Financieros	-971,180.26
Otros Ingresos de Gestión	278,108.52
Descuentos	13.39
<b>UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACION</b>	<b>106,798.63</b>
<b>UTILIDAD ANTES DEL IMPUESTO</b>	<b>106,798.63</b>
<b>PARTICIPACION DE UTILIDADES TRABAJ.</b>	-5,339.93
	<b>101,458.70</b>
<b>IMPUESTO A LA RENTA</b>	-28,408.44
<b>UTILIDAD DEL EJERCICIO</b>	<b>73,050.26</b>



**ESTADO DE RESULTADO  
Al 31 DE DICIEMBRE DEL 2017  
(Expresado En Nuevos Soles)**

	<u>Importe S/.</u>
VENTAS NETAS	5,305,862.95
(-) Costo de Ventas	<u>-4,679,061.41</u>
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	<b>626,801.54</b>
Gastos administrativos	-435,247.63
Gastos de Ventas	<u>-5,175.92</u>
<b>RESULTADOS DE OPERACION</b>	<b>186,377.99</b>
Ingresos Financieros	2,792.88
Gastos Financieros	-454,391.53
Otros Ingresos de Gestión	423,386.78
Descuentos	4,805.69
<b>UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACION</b>	<b>162,971.81</b>
<b>UTILIDAD ANTES DEL IMPUESTO</b>	<b>162,971.81</b>
<b>PARTICIPACION DE UTILIDADES TRABAJ.</b>	-8,148.59
	<b>154,823.22</b>
<b>IMPUESTO A LA RENTA</b>	-45,672.85
<b>UTILIDAD DEL EJERCICIO</b>	<b>109,150.37</b>

## ANEXO 04

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1.1 Apellidos y Nombres del experto | CPC.<br>: PORTILLA CHACÓN JESÚS  |
| 1.2 Grado Académico                 | : Contadora Pública Colegiada.   |
| 1.3 Institución donde labora        | : ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL - GERENCIA REGIONAL DE SACUB LAMAYE |
| 1.4 Teléfono                        | : 920711788  |
| 1.5 Email                           | : cpc.portilla22@gmail.com   |
| 1.6 Autor (es) del instrumento      | : BELIS NAYIB ROMERO MAS   |
| 1.7 Instrumento                     | : GUIA DE ENTREVISTA   |

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1	El instrumento tiene como sustento a la base teórica de la variable.				X	
2	El instrumento considera la definición conceptual de la variable.				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la Operacionalización de la variable.				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable.				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores.				X	

6	El instrumento persigue los fines del objetivo general.				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable.				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente.				X	
10	Las preguntas o ítems siguen un orden lógico.				X	
11	El N° de ítems que se considera para cada indicador es el adecuado.				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta.				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados.				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la adecuada.				X	
Total		<u>56</u> puntos de una escala de 14 a 70 puntos				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Observaciones:

Fecha: 21.06.2018

*Verónica Portillo*  
 Verónica Portillo C. S. R.L.  
 CONTADORA P.  
 MAT. N° 04. \*

Firma del Experto  
 DNI N° 45420333

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1  
 I.1 Apellidos y Nombres del experto : TAVARA CABRERA CARLOS MANUEL  
 I.2 Grado Académico : TITULADO COLEGIADO  
 I.3 Institución donde labora : GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYOGUE  
 I.4 Teléfono : 920232049  
 I.5 Email : charly-tavara@yahoo.es  
 I.6 Autor (es) del Instrumento : BENIS NAGYB ROMERO MAR  
 I.7 Instrumento : GUIA DE ENTREVISTA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento tiene como sustento a la base teórica de la variable.				X	
2	El instrumento considera la definición conceptual de la variable.				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la Operacionalización de la variable.				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable.				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores.					X

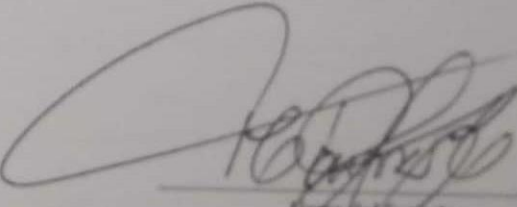


6	El instrumento persigue los fines del objetivo general.				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable.				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente.				X	
10	Las preguntas o ítems siguen un orden lógico.				X	
11	El Nº de ítems que se considera para cada indicador es el adecuado.				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta.				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados.					X
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la adecuada.				X	
<b>Total</b>		_____ puntos de una escala de 14 a 70 puntos				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Observaciones:

Fecha: 18/07/2018

  
 Firma del Experto  
 No. 16410926

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y Nombres del experto : *Incio NAVEZ Plácido Eduardo*
- I.2 Grado Académico : *Magister*
- I.3 Institución donde labora : *UCV*
- I.4 Teléfono : *943 443 606*
- I.5 Email : *indop@ucvvirtual.edu.pe*
- I.6 Autor (es) del Instrumento : *Belis Navez Romero Mas.*
- I.7 Instrumento : *Guía de Entrevista y Encuesta.*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento tiene como sustento a la base teórica de la variable.				✓	
2	El instrumento considera la definición conceptual de la variable.				✓	
3	El instrumento tiene en cuenta la Operacionalización de la variable.				✓	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable.				✓	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores.				✓	

6	El instrumento persigue los fines del objetivo general.					✓
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.					✓
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable.					✓
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente.					✓
10	Las preguntas o ítems siguen un orden lógico.					✓
11	El Nº de ítems que se considera para cada indicador es el adecuado.					✓
12	La estructura del instrumento es la correcta.					✓
13	Los puntajes de calificación son adecuados.					✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la adecuada.					✓
<b>Total</b>						<u>61</u> puntos de una escala de 14 a 70 puntos

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Observaciones:

Fecha:

  
**P. EDUARDO INCIU NARE**  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 004 - 1972  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto  
 ONI Nº

**ANEXO 05**
**MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE TESIS**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: BELIS NAGYB ROMERO MAS

FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / CONTABILIDAD

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera el plan de prevención de infracciones laborales influirá en la liquidez de la empresa de transportes Cruzper S.A.C Chiclayo 2018?	<b>Objetivo Principal</b> Proponer un plan de prevención de las infracciones para influir la liquidez de la empresa de transporte Cruzper S.A.C, Chiclayo 2018.	El plan de prevención de las infracciones laborales influirá en la liquidez en la empresa de transporte Cruzper S.A.C, Chiclayo 2018.	<b>Infracciones laborales</b> Son infracciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia socio laboral, son entendidas las disposiciones por normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno	Descriptivo	La población está formada por todos los trabajadores y colaboradores de la empresa Cruzper S.A.C de Chiclayo en el año 2017.	-Entrevista - Cuestionario - Análisis Documental	<b>Método Analítico:</b> En este método nos muestra los autores Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz (2010) que es el resultado final de la investigación con el mismo nombre, desarrollada por el grupo de investigación El método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas. <b>Método Deductivo</b> Antes de iniciar unas breves redacciones sobre este método, es interesante resaltar una distinción importante entre didacticismo y deducción.
	<b>Objetivos Específicos</b> Identificar las infracciones laborales y sanciones en la empresa Cruzper S.A.C. Analizar la liquidez de la empresa Cruzper S.A.C. en el periodo 2016 y 2017. Diseñar un plan de prevención de riesgos laborales que influirá la liquidez de la empresa Cruzper S.A.C.			DISEÑO	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	
				Diseño No Experimental	Está conformada por el Gerente General de la Empresa Cruzper S.A.C Chiclayo, 2018.	-Guía de Entrevista -Encuesta -Guía de Análisis Documental.	

ANEXO 06



# Pantallazo De Turnitin

The screenshot displays the Turnitin interface within a Google Chrome browser. The main document area shows the following text:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Plan de prevención de infracciones laborales y su influencia en la liquidez de la empresa de transportes CRUZPER S.A.C Chiclayo, 2018**


**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

On the right side, the 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel shows a 29% similarity score. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	issuu.com Fuente de Internet	1 %
3	www.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.risk-aisprev.com Fuente de Internet	1 %
6	edoc.pub Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates 'Página: 1 de 92', 'Número de palabras: 12814', and 'High Resolution Activado'. The system tray at the bottom right shows the date and time as '05:49 p.m., 02/09/2019'.

## Acta de Originalidad de Turnitin

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Manuel Igor Ríos Incio, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisor de la tesis titulada:

Plan de prevención de infracciones laborales y su influencia en la liquidez de la empresa de transportes CRUZPER S.A.C Chiclayo, 2018, del estudiante Belis Nagyb Romero Mas.

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 02 de setiembre del 2019




Firma

Mg. Manuel Igor Ríos Incio

DNI: 42642430

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

## Autorización de Publicación de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Belis Nagyb Romero Mas, identificado con DNI N° 77327832, egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Plan De Prevención De Infracciones Laborales Y Su Influencia En La Liquidez De La Empresa De Transportes Cruzper S.A.C Chiclayo 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....


---

 FIRMA

DNI: 77327832

FECHA: Mayo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------------------	--------	---------------------------------



## Autorización de la Versión Final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
La escuela de Contabilidad

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Romero Mas Belis Nagyb

INFORME TÍTULADO:

Plan de prevención de infracciones laborales y su influencia en la liquidez de  
la empresa de transportes CRUZPER S.A.C Chiclayo, 2018.

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Contador Público

---

SUSTENTADO EN FECHA: 25/05/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN