



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**

**ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**“PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES  
LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ  
DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RÍO  
TABACONAS S.A. JAÉN 2018”**

**PARA OPTAR GRADO ACADEMICO PROFESIONAL DE  
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

**Alarcón Alarcón María Deni**

**Asesora:**

**Mg. Mory Guarnizo Sandra**

**Línea de Investigación:**

**Talento Humano y Comportamiento Organizacional**

**Pimentel - Perú**

**2019**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general “Proponer un plan de prevención de infracciones laborales que influya la liquidez de la empresa de transporte Río Tabaconas S.A., Jaén 2018, tipo descriptivo y su diseño no experimental, la muestra conformada por el gerente general y contador de la organización; los documentos contables del año 2016 y 2017, las técnicas han sido la entrevista, encuesta y el análisis documental, sus instrumentos son guía de entrevista, cuestionario y guía de análisis documental.

Del análisis realizado y de acuerdo con los objetivos, demuestran que la empresa ha tenido desconocimiento sobre infracciones laborales, por tal motivo están propensos a tener riesgos laborales, donde perjudicaría económicamente a la organización.

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

Esta investigación va dirigido a la empresa de transportes Río Tabaconas S.A., con la finalidad 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, para lo cual se realizará una entrevista y encuesta donde se verificará si la empresa tendrá infracciones a corto o largo plazo.

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

## ABSTRACT

The general objective of this research was "Propose a plan for the prevention of labor infractions that influences the liquidity of the transport company Río Tabaconas SA, Jaén 2018, descriptive type and its non-experimental design, the sample composed of the general manager and accountant of the organization; The accounting documents of the year 2016 and 2017, the techniques have been the interview, survey and documentary analysis, their instruments are interview guide, questionnaire and document analysis guide.

From the analysis carried out and in accordance with the objectives, they show that the company has had ignorance about labor infractions, for this reason they are prone to have occupational risks, where it would economically harm the organization.

For this reason, 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 investigation is directed to the transport company Rio Tabaconas S.A., 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 the results of its accounts, for which an interview and survey will be carried out to verify if the company will have infractions. in the short or long term.

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

## INDICE

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
1.1. El Problema de Investigación	6
1.2. Antecedentes	8
1.2.1 A Nivel Internacional	8
1.3. Formulación del problema	9
1.4. Aspectos teóricos	9
1.4.1 Infracciones laborales	9
1.4.2 Liquidez	12
1.5. Objetivos	14
1.5.1 General	14
1.5.2 Específicos	15
1.6. Hipótesis	15
1.7. Justificación e importancia	15
<b>II. MATERIALES Y METODOS</b>	<b>16</b>
2.1. Tipo y "Diseño de la Investigación	16
2.2. Población y muestra	17
2.3. Variables, Operacionalización	18
2.4. Operacionalización de Variables:	20
2.5. Técnicas e "instrumentos de recolección de la información.	22
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Tablas y Gráficos</b>	<b>25</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>41</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>44</b>
<b>VI. REFERENCIAS</b>	<b>45</b>
II. ANEXO 01	47
III. ANEXO 02	49
IV. ANEXO 03	57

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución .....	17
Tabla 2 Variables de Estudio.....	18
Tabla 3 Operacionalización de Variables .....	21
Tabla 4 ¿La Empresa realiza capacitación sobre Los Reglamentos Laborales?.....	29
Tabla 5 ¿La “Empresa contrata personas con discapacidad? .....	30
Tabla 6 ¿Existe “Trabajo forzoso en La Empresa? .....	31
Tabla 7¿Usted “Está con contrato en La Empresa? .....	32
Tabla 8 ¿Qué “Tipo de Contrato tiene? .....	33
Tabla 9 ¿La “Empresa le entrega todos los meses, su boleta de pago de Remuneraciones? .....	34
Tabla 10 ¿Les “Depositán Íntegra y Oportunamente La Cts?” .....	35
Tabla 11 ¿Se “Cumple con ca Jornada de Tiempo de Trabajo Fijado por La “Empresa? .....	36
Tabla 12 ¿Cuentan con seguro Social?.....	37
Tabla 13 ¿La “Empresa Valora sus esfuerzos Laborales?”.....	38
Tabla 14 ¿La “Empresa Brinda descanso a las Mujeres por periodo de Gestación?” .....	39
Tabla 15 ¿Si “Conoce que algún trabajador o ex Trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos Últimos años?”.....	40

## INDICE DE FIGURAS

figura 1 Tipos de Infracciones Laborales. ....	10
Figura 2 Riesgos de liquidez. ....	14
Figura 3 ¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?.....	29
Figura 4 ¿La empresa contrata personas con discapacidad? .....	30
Figura 5. ¿Existe trabajo forzoso en la empresa? .....	31
Figura 6. ¿Usted está con contrato en la empresa? .....	32
Figura 7. ¿Qué tipo de contrato tiene?.....	33
Figura 8. ¿La empresa le entrega todos los meses, su boleta de pago de Remuneraciones? .....	34
Figura 9. ¿Les depositan íntegra y oportunamente la cts? .....	35
Figura 10. ¿Se cumple con la jornada de tiempo de trabajo fijado por la Empresa? .....	36
Figura 11. ¿Cuentan con seguro social? .....	37
Figura 12.¿La Empresa valora sus esfuerzos laborales?.....	38
Figura 13.¿La Empresa brinda descanso a las mujeres por periodo de gestación? .....	39
Figura 14.¿Si conoce que algún trabajador o ex trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos Últimos Años?.....	40

## I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país existen normas que buscan prevenir las infracciones laborales, es por ello que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) creada mediante Ley N° 29981, es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que viene cumpliendo un papel importante; tal es el caso, que durante el 2017 sancionó con 810,000 soles (200 UIT) a los empleadores que cometieron infracciones graves e insubsanables por permitir labores extremas en menores de edad, tan solo en la Región Arequipa. Las faltas más comunes que cometen las municipalidades y empresas en general es no brindar las adecuadas condiciones de trabajo a sus colaboradores; esto se puede observar más en el sector público, pero también el sector privado. Estas empresas al ser multadas pierden parte de su liquidez financiera y reducen su capacidad de obtener efectivo para hacer frente a sus obligaciones a corto plazo. (Correo, noviembre 2017). |

### 1.1. El Problema de Investigación

#### Contexto Internacional

En México en una noticia mediante la web Expansión (2016), 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, en el cual están promediando un porcentaje de las empresas que se encuentran en riesgo de efectivo. Entre los principales motivos que afectan la liquidez de las organizaciones están las oportunidades de inversión limitada, la volatilidad en el tipo de cambio y los precios bajos de los commodities.

Para el autor Valls (2018), encargado de publicar esta noticia donde nos menciona 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. (p.8).

### **Contexto Nacional**

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 este sentido 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, o de acuerdo a ley puede tomar la multa mayor si se quiere incrementarla un poco más, dijo el ministro Alfonso Grados.

### **Contexto Local**

En la empresa de Transportes Río Tabaconas S.A. en los últimos años de funcionamiento tuvo muchas ineficiencias, incrementándose en un más 20% a comparación de las irregularidades que antes encontraban; esto debido al desconocimiento de las normas laborales que daban lugar a cometer infracciones laborales. Es por eso que la citada empresa no contaba con los conocimientos necesarios para cumplir el correcto funcionamiento de la obligación laboral, motivo por el cual en repetidas ocasiones han sido sancionadas de acuerdo a la infracción establecida perjudicando su situación financiera la empresa.

En este sentido, Gaceta Laboral, (2018), informa 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”.

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1 A Nivel Internacional**

Salvador (2015). En su tesis: “Infracciones y Sanciones administrativas en materia laboral en la legislación ecuatoriana” de la Universidad de Guayaquil, cuyo objetivo fue: Estudiar las infracciones y sanciones administrativas en materia laboral se encuentran dispersas en varios cuerpos legales e infralegales. Se llegó a la siguiente conclusión:

Varias de estas infracciones carecen de tipicidad, es decir, están establecidas como cláusulas 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.

### **A Nivel Nacional**

Según Alonzo (2015), en su tesis de “Infracciones Laborales de las MYPES y su Implicancia en los trabajadores de la provincia Tingo María”, para graduarse como Contador Público en la Universidad de Huánuco, llega a la conclusión:

En la ciudad de Tingo María la inscripción de los trabajadores a ESSALUD no se lleva a cabo conforme a las normas establecidas; por el contrario, esta se aplica luego de varias renovaciones de contratos de trabajo y en varios casos no registran a sus trabajadores. Se ha comprobado que el empleador utiliza registros ocultos, donde evade los pagos de las aportaciones, a esto implica la negligencia del trabajador de no exigir la inscripción a sus seguros y beneficios, aun teniendo conocimiento de la deficiencia social y salud que brinda.

De esta realidad se aprovechan los empresarios para burlar las normas tributarias sin ser denunciados. (p.87).

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” Concluyen:

Financieramente los costos laborales representan uno de los egresos más significativos para el empresario del Régimen General; sin embargo, tributariamente estos costos o gastos son aceptados para reducir la base imponible del Impuesto a la renta, los mismos que serán reconocidos como tales siempre y cuando se desarrollen dentro de la normativa de la ley laboral y sean respaldados con documentación legal, por lo que significaría un ahorro para el empresario. (p.65).

## **A Nivel Local**

Para los autores Farro y Silva (2014), en la tesis: “Cultura Tributaria y su Incidencia en la eliminación de infracciones y sanciones en una empresa de abarrotes” realizada en la ciudad de Chiclayo. Concluyeron así:

Se observa que tiene un sistema tributario desordenado, originado por el desconocimiento de las Leyes y Normas Tributarias y como consecuencia de ello, se vienen cometiendo algunas infracciones al no tener toda la información que se necesita para realizar un pago por impuestos, o al registrar las operaciones contables formales y sustanciales, administrados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración tributaria. (p.94).

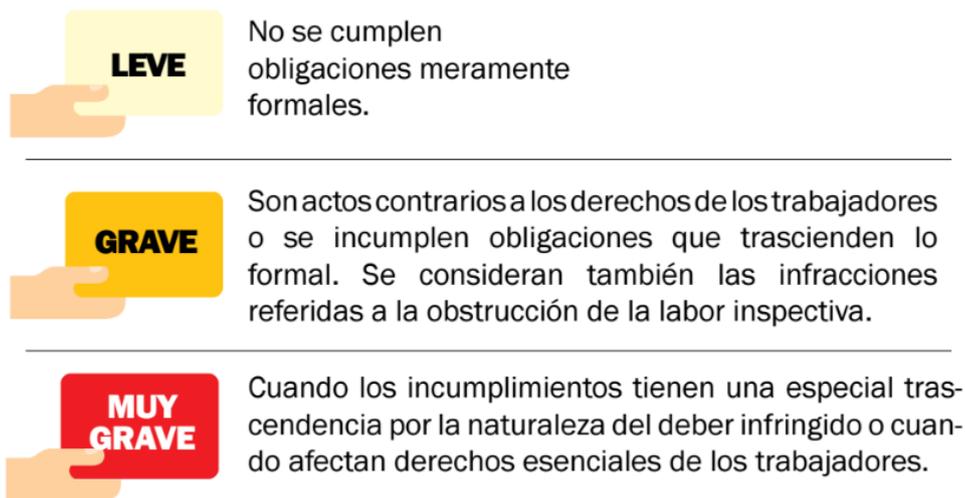
### **1.3. Formulación del problema**

¿De qué manera un plan de prevención de infracciones laborales influye en la liquidez de la empresa de transportes Río Tabaconas, Jaén 2018?

### **1.4. Aspectos teóricos**

#### **1.4.1 Infracciones laborales**

Son catalogadas las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, tipificadas y sancionadas conforme a los distintos preceptos legales de nuestro país .



**Figura 1** Tipos de Infracciones Laborales.

Fuente: Jimenez, 2014

### **Tipo de infracciones**

#### ***Infracciones Administrativas.***

Son aquellas que están relacionados las materias de diferente ámbito laboral, se clasifican mediante leves, graves y muy graves de acuerdo a la Ley. (Jimenez, 2014, p.23).

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

Estas infracciones son los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. (Jimenez, 2014, p.25).

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

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. (Jimenez, 2014, p.26).

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

Para los efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de Salud y en el sistema de pensiones. (Jimenez, 2014, p.28).

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

El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, de acuerdo a los plazos establecidos con las normas de empleo y colocación. (Jimenez, 2014, p.31).

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

El incumplimiento de las obligaciones laborales referidas a la Compensación por Tiempo de Servicios genera infracciones en materia de Relaciones Laborales, las mismas que dan lugar a la aplicación de una multa que está en función al número de trabajadores afectados. (Jimenez, 2014, p.23).

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

“Por el incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación, al consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que la sustituyan”. (P.I-23)

“Por 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)

“Por la modificación o adulteración unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo”. (P.I-25).

***Artículo 25°. - 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).

“El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo”. (P.I-26).

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

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

#### **1.4.2 Liquidez**

Según Rodríguez (2013) 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. (p.54)

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

Cuando una organización analiza la liquidez lo que se busca es evaluar si cuenta con 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, si la empresa no tiene liquidez entonces no podrá seguir con sus operaciones. (Rodríguez, 2012, p.56).

## **Solvencia**

Dentro de los 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 cubre el pago de intereses provenientes de las obligaciones con sus acreedores. (Rodríguez, 2012, p.60).

## **Ratios Financieros**

Conocidos también como razones o indicadores financieros son coeficientes o razones que proporcionan unidades contables y financieras de medida y comparación, a través de las cuales, la relación entre sí de dos datos financieros directos permite analizar el estado actual o pasado de una organización. (Coello, 2015, p.89).

## **Razones de Liquidez**

El autor Córdova (2014), en su Libro “Análisis Financiero”, 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. 252).

## **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:

$$\text{Capital de trabajo neto} = \text{Activo circulante} - \text{Pasivo circulante}$$

## Riesgos de Liquidez

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, p.12).



*Figura 2 Riesgos de Liquidez.*

*Fuente: Revista Gestión Integral de Riesgos, 2017*

### 1.5. Objetivos

#### 1.5.1 General

Proponer un plan de prevención de infracciones para mejorar la liquidez de la empresa de transporte Rio Tabaconas S.A., Jaén 2018.

### **1.5.2 Específicos**

1. Identificar las infracciones laborales y sanciones que ha cometido la empresa de transportes Rio Tabaconas S.A., Jaén 2018
2. Analizar la liquidez de la empresa de transportes Rio Tabaconas S.A., Jaén 2018
3. Diseñar un plan de prevención de riesgos laborales que influirá en la liquidez de la de transportes Rio Tabaconas S.A., Jaén 2018

### **1.6. Hipótesis**

**H1:** Un plan de prevención de infracciones laborales influirá en la liquidez en la empresa de transporte Río Tabaconas S.A., Jaén 2018.

### **1.7. Justificación e importancia**

#### **Conveniencia**

De conformidad al estudio realizado sobre el plan de prevención de las infracciones laborales, van hacer de gran importancia porque servirá para todos los empleadores, trabajadores puedan conocer 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 las irregularidades en incumplimientos a las disposiciones legales.

#### **Relevancia Social**

Si todos los empleadores 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**

Cuando una empresa elabora una buena planificación, no se vería inmerso en incumplir las normas legales establecidas, por el contrario, reducirían o eliminarían gastos y gozar de beneficios económicos y de esta manera gozar de buena liquidez para incrementar su rentabilidad.

## II. MATERIALES Y METODOSTODOS

### 2.1. Tipo y “Diseño de la Investigación

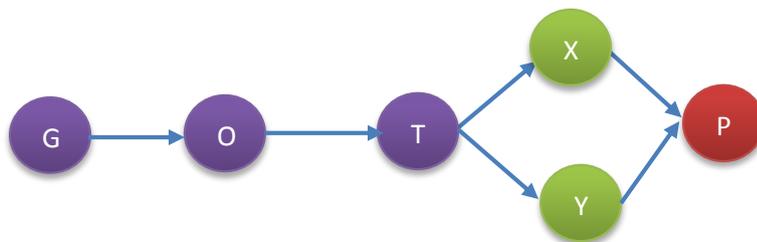
#### - Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo, ya que se describirán los diferentes aspectos teóricos de las variables en estudio.

Según Mohammad (2013) en su libro Metodología de la Investigación no dice: “La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio.

#### - Diseño de Investigación:

En el diseño del presente trabajo de investigación es No Experimental , ya que no se realizó modificación alguna de las variables en estudio. Segun Hernandez , Fernández y Babtista (2016) afirman que el diseño es “ Un plan o una estrategia para alcanzar la información que se requiere en una investigación”. ( p.128).



**Dónde:**

G= Grupo de observación. Empresa de transportes “Río Tabaconas” S.A.

O= Observación: Guía de entrevista, encuesta y Guía de análisis documental.

T= Teoría de ambas variables de estudio

X= Variable independiente: Infracciones laborales

Y= Variable dependiente: liquidez

P= Propuesta

## 2.2. Población y muestra

### a. Para la Entrevista

#### Población:

La población está formada por todos los colaboradores de la empresa de transporte Río Tabaconas S.A. de Jaén 2018.

T  
Tabla 1  
Distribución

<i>Cargo Laboral</i>	<i>Números de Trabajadores</i>
<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*

Está conformada por el Gerente General de la Empresa de Transporte Río Tabaconas S.A. Jaén, 2018.

### a) Guía de Análisis

#### Población

La población está conformada por todos los documentos: Comprobantes de pago (Boletas, Facturas, Tickers, 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 de transportes Río Tabaconas S.A., Jaén desde el año 2016 y 2017. Para la obtención de la muestra se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio Estratificado.

## **2.3. Variables, Operacionalización**

### **2.3.1 Variables**

Infracciones laborales (X)

Liquidez (Y)

*Tabla 2 Variables de Estudio*

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>
<p style="text-align: center;"><b>Independiente:</b> Infracciones laborales</p>	<p>Según Contadores &amp; Empresas (2016) en su libro Pioner Laboral 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.23).</p>

<p style="text-align: center;"><b>Dependiente:</b></p> <p style="text-align: center;">Liquidez</p>	<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>
--	--

**Fuente:** Elaboración propia

## 2.4. Operacionalización de Variables:

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento de recaudación de datos
<b>Independiente</b>  Infracciones Laborales	Infracciones en materia de relaciones laborales	Planilla de pagos	Entrevista/ Guía de Entrevista
		Legislación laboral	
		Autoridad Administrativa	
		Negociación colectiva	
		Póliza de Seguros de Vida.	
	Infracciones de seguridad y salud en el trabajo	Control de Orden y Limpieza	Análisis Documental/Guía de Análisis Documental
		Acción preventiva de riesgos	
		Medidas preventivas Sistema de Gestión de Seguridad	
		Registro laboral	
	Infracciones en materia de empleo y colocación	Normas de Empleo y colocación	Encuesta / Cuestionario
		Mercado de trabajo Agencias de empleo	
		Beneficios laborales Compensación de tiempo de trabajo	
	Infracciones en materia de CTS		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3 Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento de recaudación de datos
<b>Dependiente</b>	Gestión de la Liquidez	Activo Corriente Operativo	Análisis Documento/  Guía de Análisis Documentario
		Pasivo corriente operativo	
		Necesidades operativas de fondos	
	Razones de Liquidez	Capital de trabajo neto	
		Razón corriente	
		Prueba ácida	
	Riesgo de Liquidez	Riesgo de Fondos	
		Riesgo contingente	
		Riesgo de mercado	

## **2.5. Técnicas e “instrumentos de recolección de la información.**

### **2.5.1 Técnicas de recolección de “datos.**

#### **1. Entrevista:**

Díaz (2013) define:

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Canales la define como "la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. (p.42).

#### **2. Análisis Documental**

Corral (2015) conceptualiza:

Cómo su propio nombre indica, cuando hablamos de análisis documental nos estamos refiriendo al estudio de un documento, independientemente de su soporte (audiovisual, electrónico, papel, etc.). Nos permite realizar búsquedas retrospectivas y recuperar el documento que necesitamos cuando lo necesitamos. Por lo tanto, podemos decir que el Análisis Documental va unido a la Recuperación de Información. (p. 32).

#### **3. Encuesta**

Según Malhotra (2015) nos dicen que:

Las encuestas son entrevistas con 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 los encuestados y que está diseñado para obtener información específica. (p.23).

### **Instrumentos**

#### **a. Guía de Entrevista**

En este estudio será aplicativa cuyo objetivo es obtener información oportuna y confiable del contador de la empresa de transporte Río Tabaconas S.A. Jaén

2018, de una forma que tendremos el conocimiento sobre la situación actual de la empresa.

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

“La presente guía se aplicó a la prevención de infracciones laborales de la empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., de la ciudad de Jaén 2018, la cual tiene por objetivo elaborar un Plan de Prevención, a través de diferentes documentos tanto internos como externos de la organización.

#### **c. Cuestionario**

La técnica de la encuesta social se apoya básicamente en dos lineamientos teórico - metodológicos. Por un lado, se apoyan en principios de la estadística matemática, como son los que regulan las relaciones existentes entre una 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 definido y diseñado 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).

Para el proceso de validación se recurrió a 2 docentes de la Universidad Señor de Sipan.

- Mario Ignacio Farfán Ayala, Docente en la USS.
- Luis Alberto Cruz Mendoza, Docente de la USS.

## **Aspectos éticos**

En la elaboración de este estudio he considerado 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 de transportes Río Tabaconas S.A., 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.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Tablas y Gráficos

##### Identificación de las infracciones laborales y sanciones

##### 3.1.1 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 trabajen con confianza cumpliendo sus labores.

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.

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.

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.

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

**Respuesta:**

Si, por el cumplimiento de tiempo de trabajo.

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.

**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.

**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.

### 3.1.2 Resultados de la Encuesta a Los Trabajadores.

Tabla 4 ¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?

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

Fuente: Cuestionario

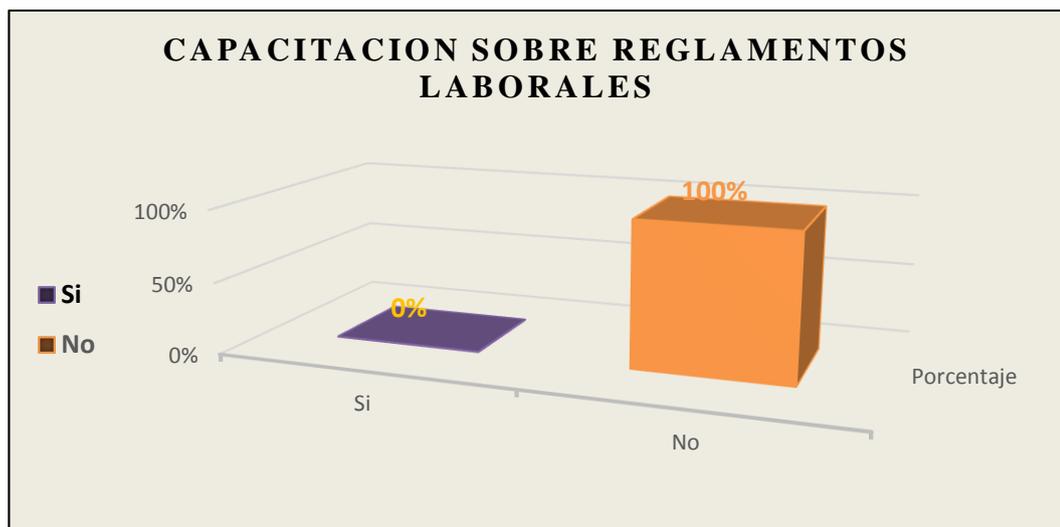


Figura 3 ¿La empresa realiza capacitación sobre los reglamentos laborales?

#### 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.

Tabla 5 ¿La “empresa contrata personas con discapacidad?”

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

Fuente: Cuestionario



Figura 4 ¿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.

Tabla 6 ¿Existe “trabajo forzoso en la empresa?”

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

Fuente: Cuestionario

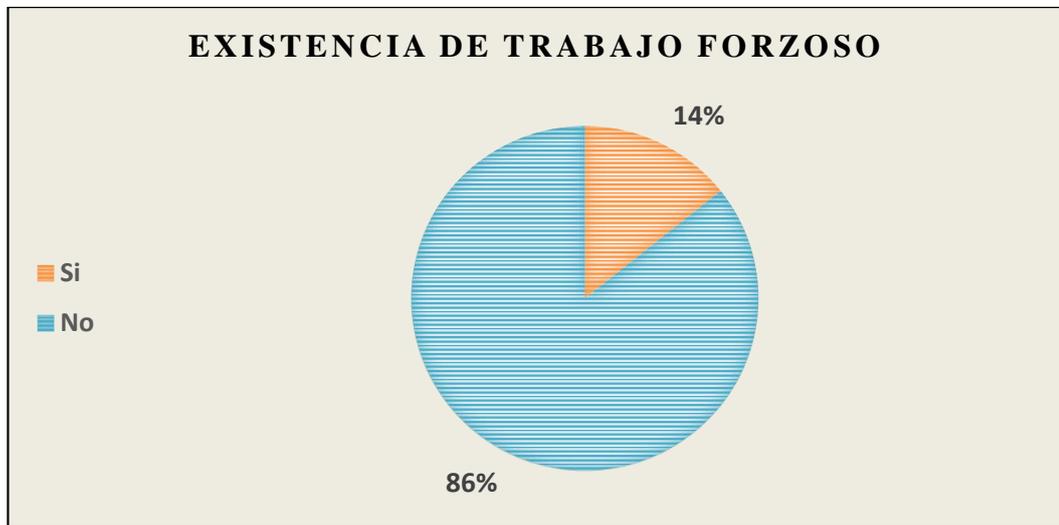


Figura 5. ¿Existe trabajo forzoso en la empresa?

**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.

Tabla 7 ¿Usted “está con contrato en la empresa?”

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

Fuente: Cuestionario



Figura 6. ¿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 6.

Tabla 8 ¿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

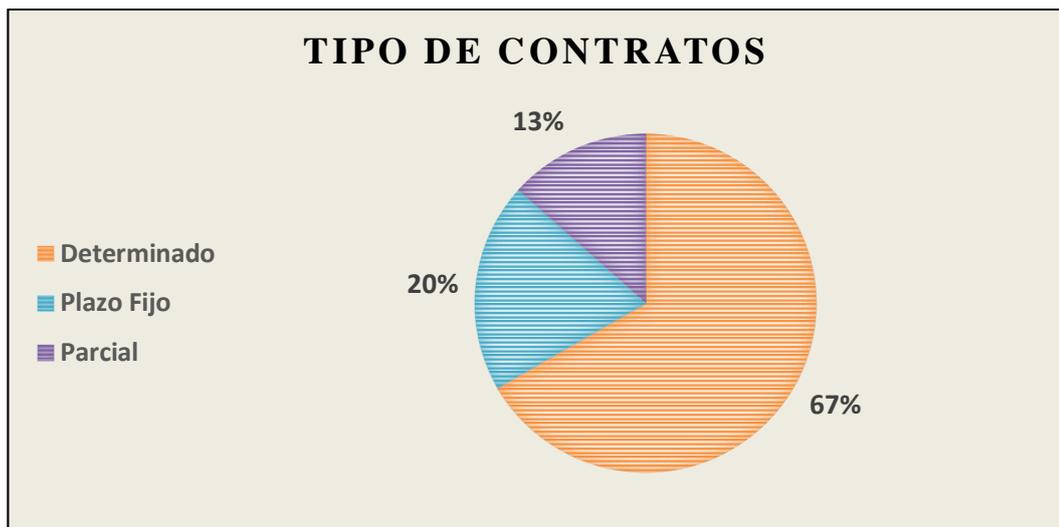


Figura 7. ¿Qué tipo de contrato tiene?

**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 9 ¿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

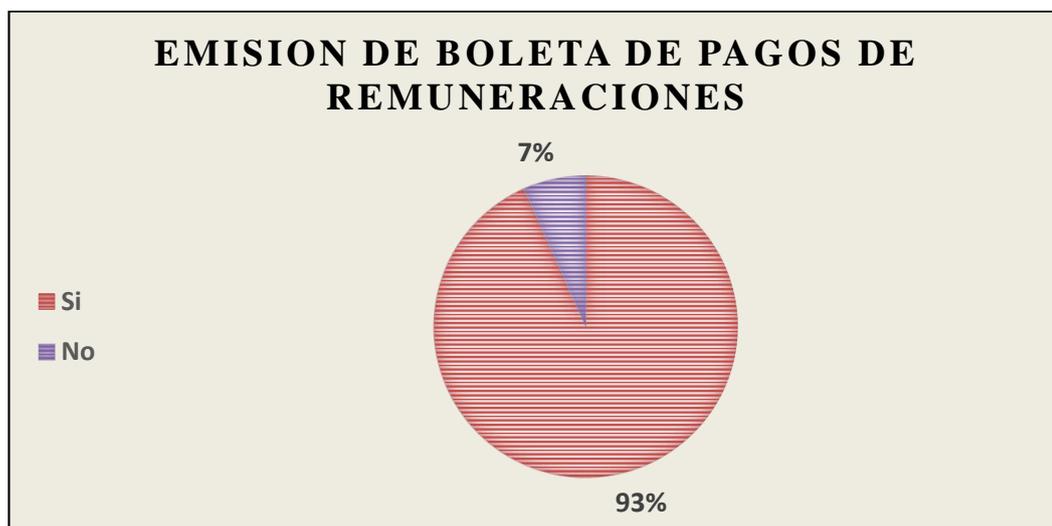


Figura 8. ¿La empresa le entrega todos los meses, su boleta de pago de remuneraciones?

**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 8.

Tabla 10 ¿Les “depositan íntegra y oportunamente la CTS?”

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

Fuente: Cuestionario

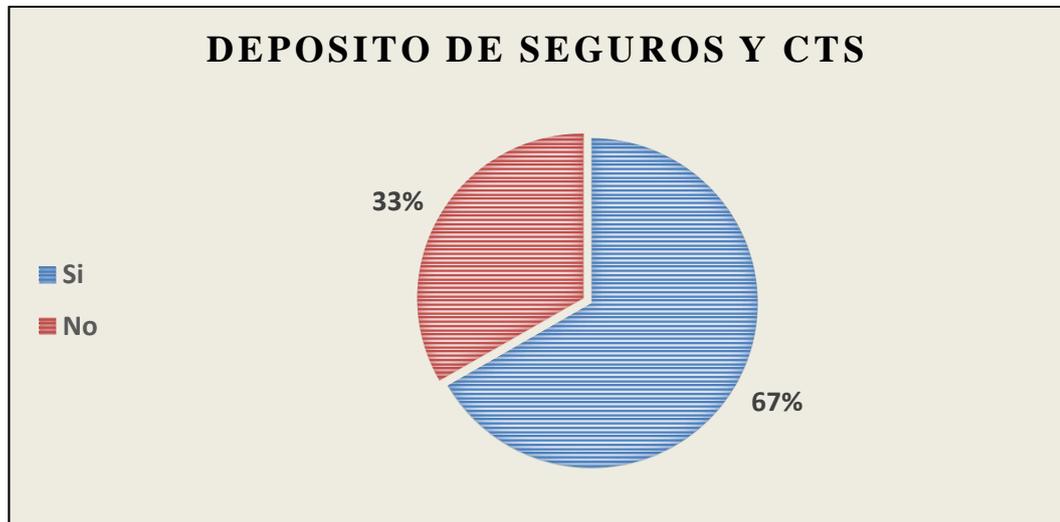


Figura 9. ¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?

### 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 9.

Tabla 11 ¿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

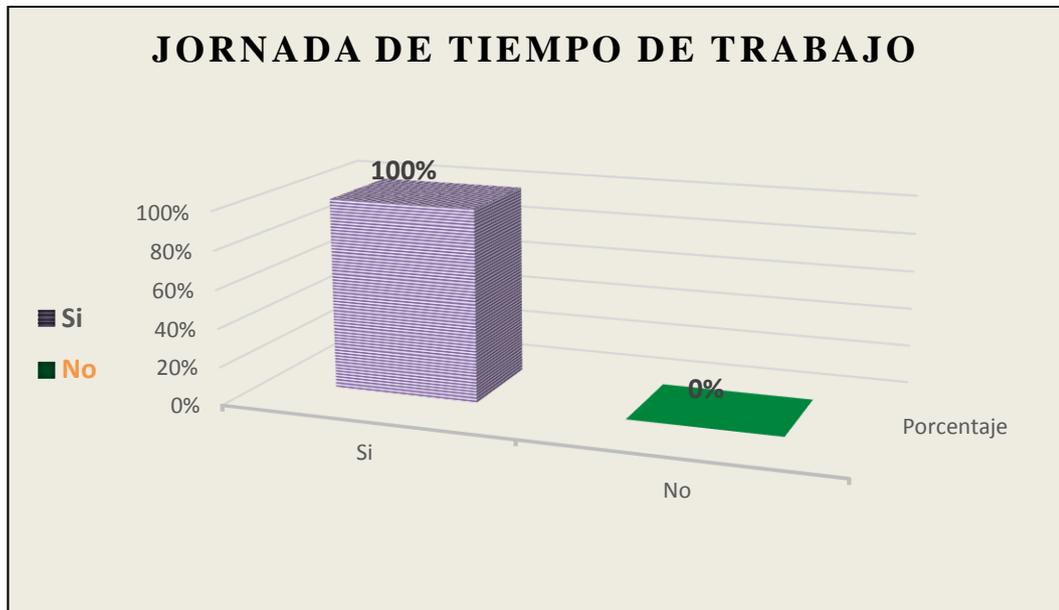


Figura 10. ¿Se cumple con la jornada de tiempo de trabajo fijado por la empresa?

### 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 10% contestaron que Si, el motivo es que respetan con el tiempo de trabajo de sus personales. Ver figura 10.

Tabla 12 ¿Cuentan con seguro social?

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

Fuente: Cuestionario

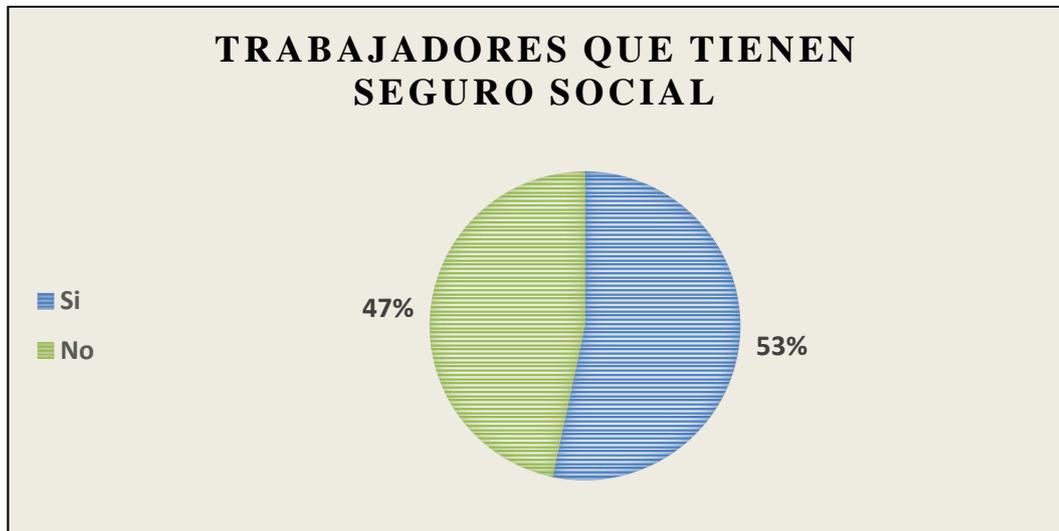


Figura 11. ¿Cuentan con seguro social?

### 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 implican el seguro social, por medio que se retiren del trabajo. Ver figura 11

Tabla 13 ¿La “empresa valora sus esfuerzos laborales?”

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

Fuente: Cuestionario

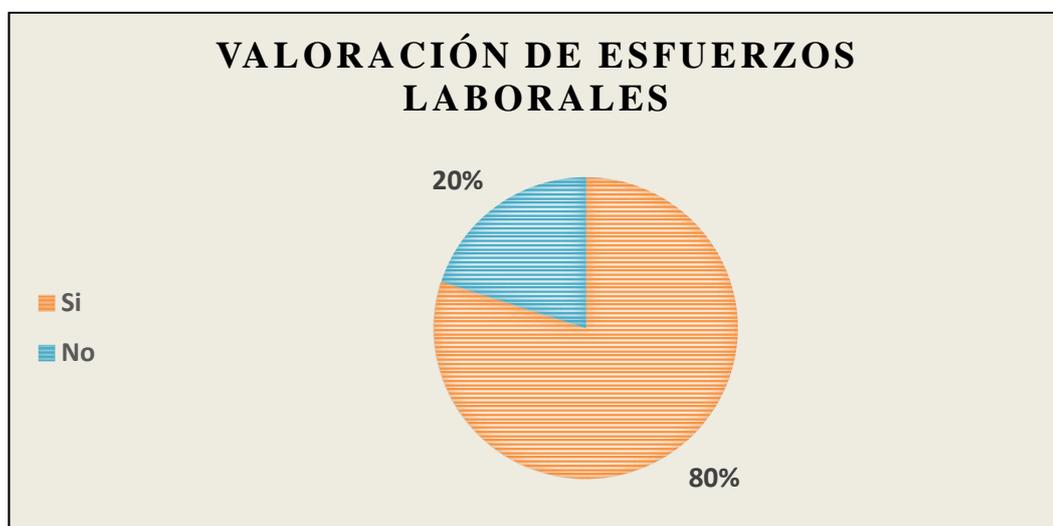


Figura 12. ¿La empresa valora sus esfuerzos laborales?

### 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 la empresa a veces los recompensa 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 12.

Tabla 14 ¿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

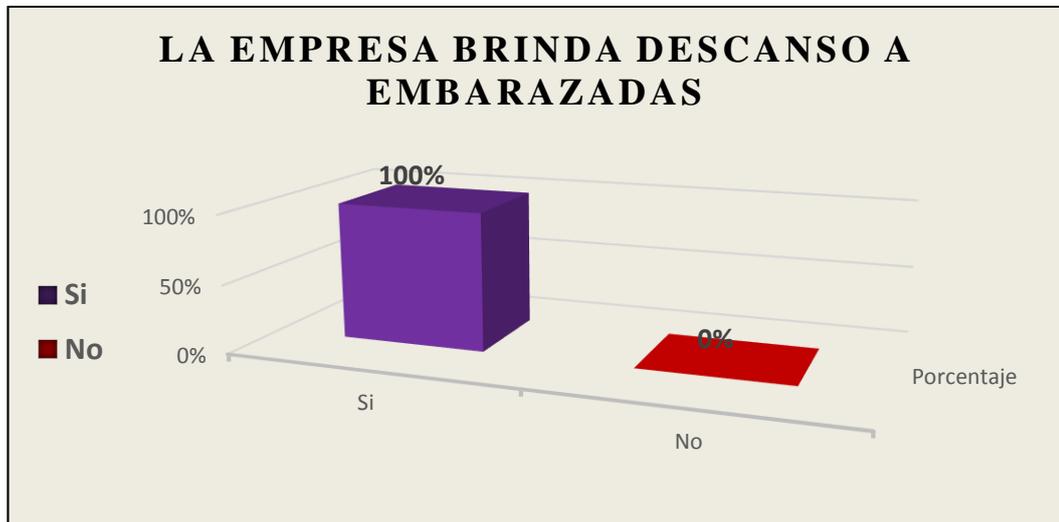


Figura 13. ¿La empresa brinda descanso a las mujeres por periodo de gestación?

### 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 13.

Tabla 15 ¿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

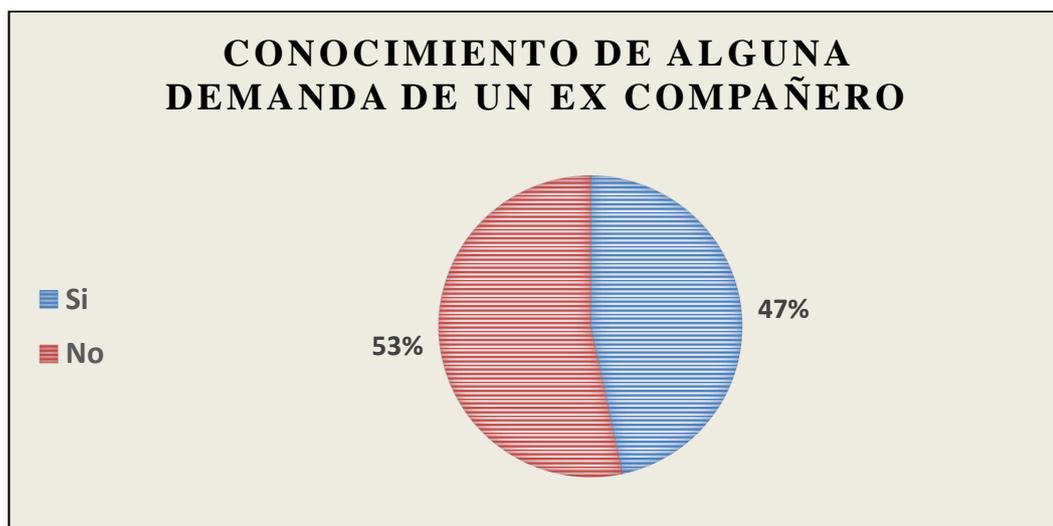


Figura 14. ¿Si conoce que algún trabajador o ex trabajador ha presentado una demanda laboral en estos dos últimos años?

### 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 14.

#### **IV. DISCUSIÓN**

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. En la actualidad la empresa de transportes Río Tabaconas S.A., 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 de transportes Río Tabaconas S.A., 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.

En este caso se discutirá de acuerdo la conclusión del autor con el resultado del análisis de los estados financieros de la empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., 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.

## **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 de Transportes S.A., se ha llegado a las conclusiones que se detallan a continuación:

- 1 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.
- 2 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.
- 3 Se concluye que la empresa necesita tener un plan de prevención para tener en cuenta que riesgos se presentan durante cierto periodo de prueba.

## VI. REFERENCIAS

- 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 Perú.
- La República*. (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>
- Gaceta Laboral*. (9 de marzo de 2018). Obtenido de Gaceta laboral: <http://gacetalaboral.com/21-empresas-fueron-multadas-incumplimiento-laboral/>
- Alonso Madueño, K. P. (2015). *INFRACCIONES LABORALES DE LAS MYPEs Y SU IMPLICANCIA EN LOS TRABAJADORES DE TINGO MARIA*. Tingo María: BIBLIOTECA CENTRAL - UNAS.
- 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/>
- Espinoza, F. (2013). *La infracción administrativa laboral*. (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).
- Farro Pantaleón, S. R., & Silva Pérez, D. d. (2014). *CULTURA TRIBUTARIA Y SU INCIDENCIA EN LA ELIMINACION DE INFRACCIONES Y SANCIONES, EN UNA EMPRESA DE ABARROTES*. CHICLAYO: Universidad Cesar Vallejo.
- 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>
- León Alcántara, M. M. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa de negocios minerales E.I.R.L*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Mohammad Naghi, N. (2012). *Metodología de la investigación*. México: LIMUSA.
- MTPE. (7 de agosto de 2017). *Diario Gestión*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/mtpe-reduce-50-multas-infracciones-laborales-141101>
- 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*.

Salvador Soto, J. (2015). *INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA LABORAL EN LA LEGISLACION ECUATORIANA*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.

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>

**II. ANEXO 01**  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Aplicado al Contador de la Empresa de Transporte Río Tabaconas S.A., Jaén 2018**

**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?

¿Consideraría la liquidez de su empresa por el incumplimiento de una infracción laboral?

### III. ANEXO 02

#### CUESTIONARIO

**Aplicado a los Trabajadores de la Empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., Jaén  
2018**

#### 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.

Marcar con una equis (X) la respuesta que considere correcta en el casillero correspondiente

Edad \_\_\_\_\_ Sexo: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_

Nivel Educativo: \_\_\_\_\_

#### 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.

## CUESTIONARIO

Aplicado a los Trabajadores de la Empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., Jaén  
2018

### 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.

Marcar con una equis (X) la respuesta que considere correcta en el casillero

Correspondiente

Edad 34 Sexo: M  F

Nivel Educativo: Superior

### 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





#### IV. ANEXO 03

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: MARÍA DENI ALARCÓN ALARCÓN

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 Río Tabaconas S.A. Jaén 2018?	<p><b>Objetivo Principal</b></p> <p>Proponer un plan de prevención de las infracciones para influir la liquidez de la empresa de transporte Río Tabaconas S.A. Jaén 2018.</p>	El plan de prevención de las infracciones laborales influirá en la liquidez en la empresa de transporte Río Tabaconas S.A. Jaén 2018.	<p><b>Infracciones laborales</b></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>	Descriptivo	La población está formada por todos los trabajadores y colaboradores de la empresa de transportes Río Tabaconas Jaén 2018	-Entrevista  - Cuestionario  - Análisis Documental	<p><b>Método Analítico:</b></p> <p>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.</p>	
	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar las infracciones laborales y sanciones en la empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., Jaén 2018</p> <p>Analizar la liquidez de la empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., Jaén 2018</p> <p>Diseñar un plan de prevención de riesgos laborales que influirá la liquidez de la empresa de Transportes Río Tabaconas S.A., Jaén 2018</p>			DISEÑO	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>		<p><b>Método Deductivo</b></p> <p>Antes de iniciar unas breves redacciones sobre este método, es interesante resaltar una distinción importante entre didacticismo y deducción.</p>
				Diseño No Experimental	Está conformada por el Gerente General de la Empresa de Transportes Río Tabaconas	-Guía de Entrevista  -Encuesta  -Guía de Análisis Documental.		

## DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

ALARCON ALARCON MARIA DENI

Apellidos y nombres

47847543

2161802165

A distancia

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RÍO TABACONAS S.A. JAÉN 2018

La misma que presento para optar el grado académico profesional de bachiller en administration.

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.



Alarcón Alarcón María Deni

DNI N° 47847543



**FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**  
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 26 febrero 2019

Señores  
Centro de Información  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

La suscrita:

ALARCON ALARCON MARIA DENI con DNI: 47847543

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RÍO TABACONAS S.A. JAÉN 2018., Presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el grado académico profesional de bachiller en administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional **DE ADMINISTRACIÓN**. Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ALARCON ALARCON MARIA DENI	47847543	

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: Alarcón Alarcón María Deni.docx (D50024217)  
Submitted: 4/1/2019 6:36:00 PM  
Submitted By: mmerino@crece.uss.edu.pe  
Significance: 14 %

### Sources included in the report:

Gonzales Rufino & Roque Montalván.docx (D40042967)  
TESIS CULMINADA.docx (D41337887)  
INFORME FINAL DE TESIS REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA  
CONSORCIO NAVAL E INDUSTRIAL SAC .docx (D43611765)  
Avellaneda Alarcón José Antonio.docx (D47081735)  
[http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?  
sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[https://larepublica.pe/economia/996564-ministerio-de-trabajo-propone-regular-la-  
acumulacion-de-infracciones-laborales](https://larepublica.pe/economia/996564-ministerio-de-trabajo-propone-regular-la-acumulacion-de-infracciones-laborales)  
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/infracciones-laborales/infracciones-laborales.htm>  
<http://gacetalaboral.com/21-empresas-fueron-multadas-incumplimiento-laboral/>  
[https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/laboral/espana-lider-fraude-  
laboral-inspecciones-infracciones/6344449](https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/laboral/espana-lider-fraude-laboral-inspecciones-infracciones/6344449)

### Instances where selected sources appear:

42

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Mirko Merino Núñez, Revisor del Programa URKUND de la EAP Administración y del trabajo de investigación aprobada mediante Resolución N° 00325-FACEM-USS-2019, presentado por el egresado **ALARCÓN ALARCÓN MARÍA DENI**, autor del trabajo de investigación denominado: **PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RÍO TABACONAS S.A. JAÉN 2018**, puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del catorce (14) % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND.

Por lo que concluyo que la investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de URKUND en la USS.

Pimentel, 15 de abril de 2019



---

Dr. Mirko Merino Núñez  
DNI N° 16716799

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0325 -FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 04 de abril de 2019.

**VISTO:**

El oficio N° 0237-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/04/2019, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y proveído de la Decana de la FACEM de fecha 03/04/2019, sobre aprobación del trabajo de investigación, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos : La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

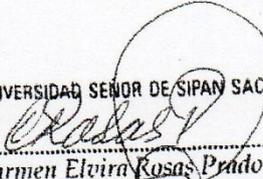
Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

**SE RESUELVE**

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR**, el (los) trabajo (s) de investigación de (l ) lo (la) (s) egresado (a) (s) de la EAP de Administración, modalidad presencial, según el siguiente cuadro:

APROBACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
1	
APPELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
ALARCÓN ALARCÓN MARÍA DENI	“PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RÍO TABACONAS S.A. JAÉN 2018”

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

**USS** UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
  
 Dra. Carmen Elvira Rosas Prado  
 Decana  
 Facultad de Ciencias Empresariales

**USS** UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
  
 Mg. Sandra Mory Guarnizo  
 Secretaria Académica  
 Facultad de Ciencias Empresariales

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
 Chiclayo, Perú

Cc.:Esc. Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0325-A-FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 04 de abril de 2019

**VISTO:**

El oficio N° 0237-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/04/2019, de (l) ( la ) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 03/04/2019, referente a la designación de Asesor Especialista de Trabajo de Investigación, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, en el artículo 6° numeral 1 y 5, del Estatuto Versión 04 de la USS, respectivamente a la letra dice: Los fines de la universidad son: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente, la herencia científica, tecnológica, cultura y artística de la humanidad, así mismo, realizar y promover la investigación científica y humanística, la creación intelectual y artística.

Que, el Asesor Especialista, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor (a) Especialista (a) que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR**, como Asesor (es) Especialista (s) de (l) lo (s) Trabajo (s) de Investigación, de (l) los egresado (s) de la EAP de Administración, modalidad presencial, a (l) los docente (s) que se detalla (n) en el siguiente cuadro:

	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>ASESOR</b>
1	<b>ALARCÓN ALARCÓN MARÍA DENI</b>	<b>"PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RÍO TABACONAS S.A. JAÉN 2018"</b>	<b>MG. MORY GUARNIZO SANDRA</b>

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

**USS** UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
*Carmen Elena Rojas Pardo*  
Dra. Carmen Elena Rojas Pardo  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

**USS** UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
*Sandra Mory Guarnizo*  
Mg. Sandra Mory Guarnizo  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela, Archivo

